



Kerro, kerro kuva, mikä on työssä tärkeää?
Valokuva työ- ja elinkeinotoimiston työntekijän arjesta

Marjaana Pitkänen-Pääkkönen

Sosiaalialan koulutusohjelman opinnäytetyö
Yhteisö- ja perusturvatyö
Sosionomi (AMK)

KEMI 2012

TIIVISTELMÄ

Tekijä: Pitkänen-Pääkkönen Marjaana 2012
Opinnäytetyön nimi: Kerro, kerro kuva, mikä on työssä tärkeää? Valokuva työ- ja elinkeinotoimiston työntekijän arjesta
Sivuja (+liitteitä): 99 + 14
<p>Opinnäytetyön kuvaus: Opinnäytetyön tarkoitus on tuottaa tietoa valokuvaprosessin käyttämahdollisuudesta: työn merkityksen ja arvojen kuvaajana. Toisaalta opinnäytetyön tarkoitus on tutkia, millaisia voimaantumisen tunteita valokuvaprosessista on löydettävissä sekä kuvata omaa ammatillista kasvua. Esittelen valokuvaprosessin yksityiskohtaisesti. Näin ollen muutkin työyhteisöt voivat hyödyntää opinnäytetyössä käyttämäni luovaa toiminnallista menetelmää.</p> <p>Teoreettinen ja käsitteellinen esittely: Opinnäytetyön viitekehys on sosiaalipedagoginen ja siihen kuuluu osana sosiokulttuurinen innostaminen. Työn keskeisenä käsitteenä on esitellä voimauttavan valokuvan pedagoginen menetelmä ja opinnäytetyön punaisena lankana on empowerment, voimaantuminen. Valokuvaprosessi on yksi esimerkki luovan, toiminnallisen menetelmän käytöstä. Kohderyhmään kuuluivat valokuvaprosessiin vapaaehtoisesti osallistuneet Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston työntekijät.</p> <p>Metodologinen esittely: Opinnäytetyöni on osallistava toimintatutkimus, missä tutkin valokuvaprosessia, voimaantumisen tunteita sekä omaa kasvua. Tutkimusmenetelmänä käytin haastattelua, havainnointia ja lomakekyselyä sekä hyödynsin omaa oppimispäiväkirjaa. Tutkimusotteeni on sekä kvalitatiivinen että kvantitatiivinen.</p> <p>Keskeiset tutkimustulokset: Arvot välittyivät hyvin valokuvien kautta. Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston viidestä arvosta tuli selkeästi esille valokuvista neljä arvoa. Jos tehtävä toistettaisiin samasta aiheesta: mikä on työssä tärkeää, niin jokainen prosessiin osallistuja ottaisi samanlaisen valokuvan. Arvot ovat pysyviä. Valokuvaprosessi tuotti voimaantumisen näkökulmasta seuraavia tunteita: ammatillista kasvua, innostuneisuutta, energisyyttä ja kykyä ymmärtää oman työn merkitystä. Prosessiin osallistujat eivät juuri kokeneet ennakoasennetta tai kaaoksen tunnetta. Valokuva toi esille tunteita, mitkä oli koettu puolitoista vuotta sitten tehdyn valokuvaprosessin aikana, joten valokuvan kautta voidaan palauttaa mieleen erilaisia tunteita.</p> <p>Johtopäätökset: Valokuvaa voidaan hyödyntää monenlaisissa tilanteissa toiminnallisena menetelmänä. Valokuvaa voidaan pitää hyvänä välineenä ymmärtää oman työn merkitystä. Voimaantuminen on moniselitteinen asia, eikä toista ihmistä voi voimaannuttaa. Opinnäytetyö ei anna kokonaiskuvaa siitä, miten arvot tulevat esille Kuopion TE-toimiston arkityössä, koska tutkimusjoukko oli pieni. Arvokeskustelun jatkaminen ja sen tutkiminen, miten arvot näkyvät TE-toimiston arjessa, olisi hyvä jatkotutkimuksen aihe. Toisaalta jatkotutkimuksen aiheena voisi olla valokuvamenetelmän hyödyntäminen työyhteisön muutostilanteessa. Mitä vaikutusta sillä olisi, jos menetelmää käytettäisiin työn kehittämiseen eikä osallistuminen olisi vapaaehtoista.</p>
Asiasanat: arvot, muutos, voimaantuminen, voimauttava valokuva

ABSTRACT

Author: Pitkänen-Pääkkönen Marjaana 2012

Title: Tell, tell the photograph, what is important at the work?
Photograph of Employment and Economic Development Office employee's working day

Pages (+appendixes): 99 + 14

Thesis description:

Purpose of this thesis is to provide information about the photograph process, use of the possibility of work of meaning and values of a graph. On the other hand the thesis is to examine: what kind of empowerment feelings the photograph process is to be found, and to describe my own professional growth. I describe the photograph process in detail. Therefore the other working communities can benefit of the creative functional method, which I was used in this thesis.

Theoretical summary:

Framework of the thesis is a socio-pedagogical. Sociocultural animation is part of that. The central concept is to present the pedagogical method of empowering photography. Thread running this thesis is the empowerment. The photograph process is one example of using a creative, functional method. The target group of the photograph process participated in the voluntarily employees of the Kuopio Employment and Economic Development Office.

Methodological summary:

My thesis is a participatory action research, which I studied photograph process, feelings of empowerment and my own growth. The research method I used: interviews, observation and questionnaires, and I took advantage of my own learning diary. Research point of view is both qualitative and quantitative.

Main results:

The values were mediated from photographs well. Kuopio's Employment and Economic Development Office four values out of five come clearly from photographs. If the task would be repeated on the same subject, what is important at work? In the process each participant would take a similar photograph. The values are permanent. The photograph process produced from the perspective of empowerment emotions: professional growth, enthusiasm, energetic and ability to understand the significance of their own work. The participant's didn't feel pre attitude or a sense of chaos. Photograph brought up feelings of what was experienced in the photograph process one and a half years ago, so the photograph can be used to recall different kind of emotions.

Conclusions:

Photographs can be used in a variety of situations, the operational method. Photographs can be regarded as a good tool to understand the significance of own work. Empowerment is an ambiguous thing, and you can't empowerment the other person. The thesis doesn't give an overall picture of how values come into Kuopio's Employment and Economic Development Office for their daily operations, because the research group was small. Continuing discussion of the value and researching how values are shown in Employment and Economic Development Office daily work, would be a good topic for further research. On the other hand the utilization of photographic method could be the subject of further research at the change of work community. What impact would it has, if the method would be used at work develop and participation would not be voluntary.

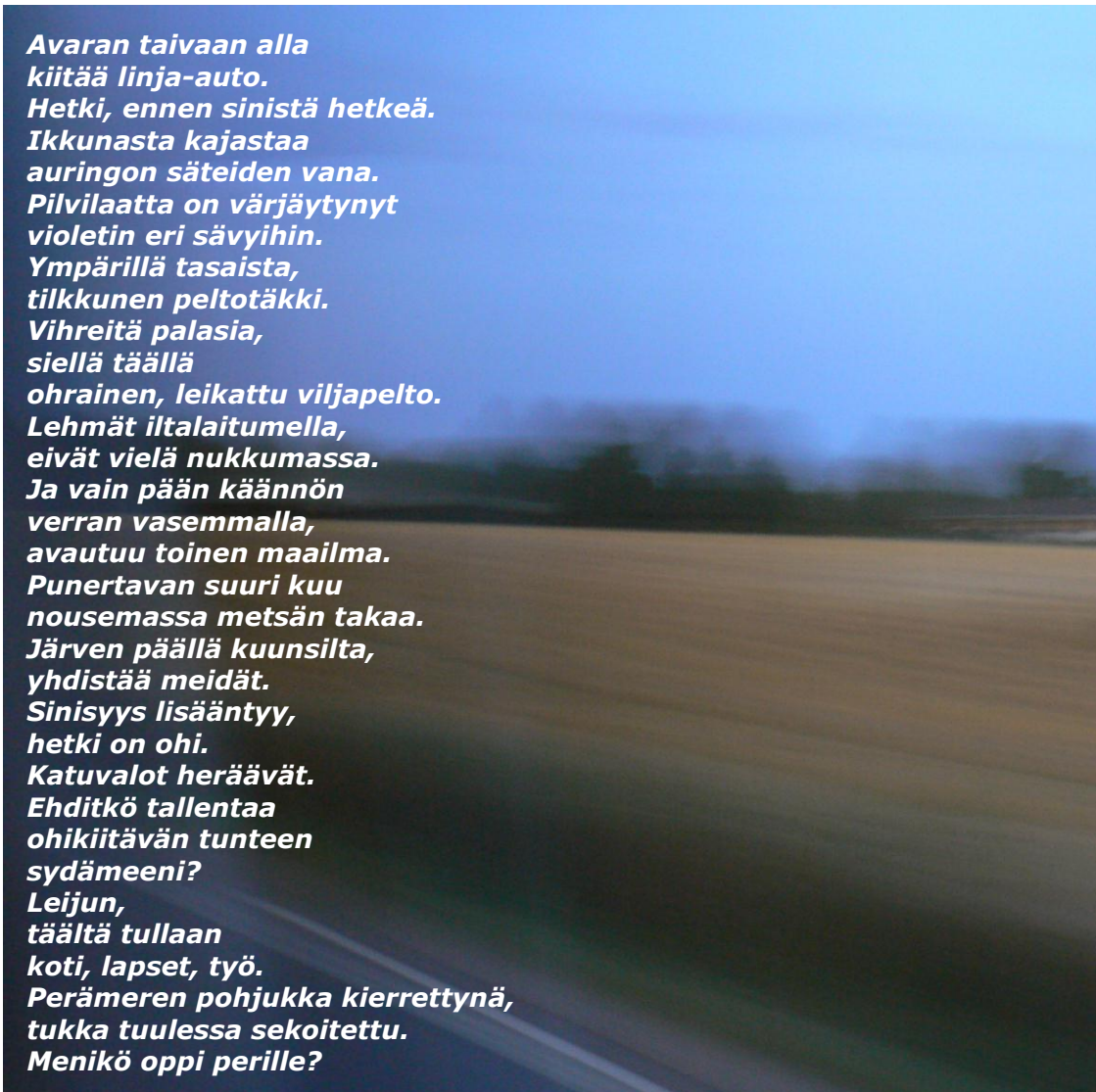
Key words: values, change, empowerment, empowering photography

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1. MATKA OPINNÄYTETYÖHÖN	6
2. OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHTA JA KOHDERYHMÄ	9
2.1. Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston strategioihin pohjautuva toimintamalli	12
2.2. Työvoimaneuvojan- ja työvoimaohjaajan työnkuva	15
2.3. Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston arvot	17
3. TUTKIMUSMENETELMIEN ESITTELY	21
3.1. Tutkittavat kysymykset	22
3.2. Toimintatutkimus	22
3.3. Haastattelu	27
3.4. Havainnointi	28
3.5. Kysely	29
3.6. Aineiston analyysi	30
3.7. Tutkimusetiikan tarkastelu	32
4. TEOREETTISET VIITEKEHYKSET	34
4.1. Sosiaalipedagogiikka	34
4.2. Sosiokulttuurinen innostaminen	38
4.3. Työyhteisön arvot	41
4.4. Luovat toiminnalliset menetelmät	43
4.5. Voimauttavan valokuvan menetelmä	45
4.6. Voimaantuminen (empowerment)	46
5. VALOKUVAPROSESSIN KUVAUS	48
5.1. Prosessin suunnittelu ja valmistautuminen	48
5.2. Tehtävästä käytännön kuviin	51
5.3. Yhteenveto valokuvaproessin kokemuksista	55
6. VALOKUVIEN TARINAA ARVOISTA	59
6.1. Asiantuntijuus	59
6.2. Toisten arvostus ja kunnioitus	61
6.3. Asiakaslähtöisyys	62
6.4. Yhteistyö	64
6.5. Dialogisuus ja vuorovaikutustaidot	65
6.6. Työn ilo	66
6.7. Mitä kuvat kertovat arvoista?	68

7. VALOKUVAPROSESSIN TUNTEMUKSET VOIMAANTUMISEN	
NÄKÖKULMASTA	71
7.1. Ennakkoasenteet ja kaaoksen tunne	72
7.2. Epävarmuuden tunne, ristiriitaiset tunteet, pelot, voimattomuus sekä tekemisen vaikeus	73
7.3. Innostuneisuus, energisyys, kyky ymmärtää oman työn merkitystä ja ammatillinen kasvu	75
7.4. Pysähtyminen, läsnäolo, tietoinen tekeminen ja motivoituneisuus	77
7.5. Yhteenveto voimaantumisen tunteista	78
8. POHDINTA	81
LÄHDELUETTELO	88
KUVAT	98
KUVIOT	98
TAULUKOT	99
LIITTEET	100
Liite 1 Tutkimussuunnitelma	100
Liite 2 Hankesopimus 1/2	101
Liite 2 Hankesopimus 2/2	102
Liite 3 Tutkimuslupa 1/2	103
Liite 3 Tutkimuslupa 2/2	104
Liite 4 Haastattelu 1/2	105
Liite 4 Haastattelu 2/2	106
Liite 5 Lupa valokuvien käytöstä	107
Liite 6 Kyselylomake 1/2	108
Liite 6 Kyselylomake 2/2	109
Liite 7 Kyselylomakkeen vastaukset graafisina pylväskaavioina 1/4	110
Liite 7 Kyselylomakkeen vastaukset graafisina pylväskaavioina 2/4	111
Liite 7 Kyselylomakkeen vastaukset graafisina pylväskaavioina 3/4	112
Liite 7 Kyselylomakkeen vastaukset graafisina pylväskaavioina 4/4	113

1. MATKA OPINNÄYTETYÖHÖN



Kuva 1. Matkalla Oulusta Siilinjärvelle 8.9.2009

Sosionomi opinnot ovat olleet minulle matkantekoa Savosta Perämerelle ja takaisin. Lähden nyt matkalle opinnäytetyöhöni, matkalle teoriaan, käsitteisiin, prosesseihin, valokuviiin, ihmisiin ja omaan kasvuuni. Kuvaan opinnäytetyötäni matkana, koska olen prosessoinut valokuvateemaa eri oppiaineiden yhteydessä näiden opiskeluvuosien aikana.

Idea valokuvan hyödyntämisestä työyhteisössä sai alkunsa taide sosiaalialan työssä opinnoista. Toteutin opintoihin liittyvän tehtävän työyhteisössäni valokuvaprosessin muodossa vuonna 2009. Sosiaalipedagogiikan opinnot avasivat myöhemmin teoreettisen viitekehyksen ja tekemälleni toiminnalle löytyi menetelmä. Sosiaalipedagogiikan tehtävän tarkoitus oli esitellä jokin käytännössä toteutettu sosiaalipeda-

gisen työn sovellus ja esittelin silloin voimauttavan valokuvan menetelmän. Huomi-
oitavaa on se, että kerroin menetelmästä, mutta minulla ei ollut lupa puhua siitä,
että olisin itse käyttänyt menetelmää, koska en ole suorittanut voimauttavan valo-
kuvan koulutusta.

Hyödynsin valokuvaproessin suunnittelussa ja toteutuksessa omia kokemuksia
valokuvan voimasta. Jotta voisin hyödyntää opinnäytetyössäni näitä kokemuksia ja
saada selville, mitä tapahtui, haastattelin keväällä 2011 valokuvaproessiin osallis-
tuneet työntekijät. Haastattelun jälkeen he täyttivät anonyymisti kyselylomakkeen.
Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa valokuvaproessiin osallistuneiden työntekijöi-
den tunteita ja tuntemuksia voimaantumisen näkökulmasta.

Opinnäytetyön kohderyhmään kuuluivat valokuvaproessiin vapaaehtoisesti osallis-
tuneet Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston työntekijät. Osallistuin myös itse valoku-
vaproessiin, koska työskentelen Kuopion työ- ja elinkeinotoimistossa ja minulle oli
tärkeää tietää, mitä prosessissa tapahtui. Valokuvaprosessissa oli kaksi erilaista
teemaa. Opinnäytetyön tutkimuksen kohteeksi otin mukaan vain toisen valokuva-
teeman: mikä on työssä tärkeää ja sen näkyväksi tekemisen.

Opinnäytetyön viitekehys muodostuu sosiaalipedagogiikasta ja sosiokulttuurisesta
innostamisesta. Tarkastelen ensin yleisellä tasolla luovia, toiminnallisia menetelmiä
ja syvennän näkökulmaa voimauttavan valokuvan suuntaan. Valokuvaprosessissa
valokuvilla tuotiin näkyväksi työn merkitystä. Opinnäytetyössä jatkoin valokuvien
tarkastelemista Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston arvojen näkökulmasta. Tämän
jälkeen laajensin tarkastelunäkökulmaa, miten viidestä Kuopion työ- ja elinkeino-
toimiston arvosta voi tulla esille asioita, mitkä liittyvät yleisesti sosiaalialan työhön.
Lopuksi tutkin kokemuksia voimaantumisen tunteista. Tutkin sitä, löytyykö valoku-
vaproessiin osallistujilta voimaantumiselle tyypillisiä piirteitä tai voimaantumista
edesauttavia tai estäviä tuntemuksia. Voimaantuminen -käsitteenä ei ollut esillä
valokuvaproessin aikana vuonna 2009. Voimaantumisen tunteiden tutkiminen oli
uuden tiedon hankkimista valokuvaproessin tapahtumista juuri tätä opinnäytetyötä
varten.

Yksi merkittävä osa opinnäytetyötä oli myös oman ammatillisen kasvun kuvaami-
nen. Hyödynsin oppimispäiväkirjaa havainnoidessani prosessin kulkua. Oma kasvu
valokuvan menetelmällisyydestä on vielä kesken, joten vielä ei ollut asiakkaiden
aika.

Opinnäytetyöni on monitahoinen prosessi ja kaiken pirstaleisen tiedon pohjalla on toimintatutkimus. Painopiste opinnäytetyössä on kuvailevassa tutkimuksessa. Esi-tän valokuvaproessin hyvin tarkasti ja kuvaan sen keskeisiä piirteitä. Näin ollen uskon, että valokuvaproessin ideaa toiminnallisena menetelmänä voidaan hyödyn-tää hyvin monella eri sektorilla, ei pelkästään opiskeleman sosiaalialan kentällä.

Minua kiinnosti ja kiinnostaa edelleenkin valokuvien ottaminen työn arjessa ja ar-kisten asioiden näkyväksi tekeminen valokuvaamalla. Valokuvia otetaan yleensä juhlatilanteissa tai muuten merkityksellisistä tapahtumista. Harvemmin kuvataan työn arkea työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyö antoi minulle mahdollisuuden käyttää sosiaalialan opiskelijana ja työhallinnon työntekijänä luovaa, toiminnallista menetelmää alalla, missä luovat menetelmät eivät ole yleisesti käytössä. Työhallin-nossa tapahtuneet muutokset toimivat opinnäytetyön lähtökohtana.

Haluan kiittää työnantajaani Kuopion työ- ja elinkeinotoimistoa tästä mahdollisuu-desta opiskella työn ohessa. Kiitän työyhteisöäni kaikista niistä töistä, mitä olette tehneet, kun olen ollut poissa työpaikalta opintojeni takia. Kiitän opinnäytetyöhöni osallistuneita työkavereita, jotka omalla aktiivisuudellaan mahdollistivat minulle tämän prosessin. Kiitos kollega Raija Pylväselle, että annoit rakentavaa palautetta opinnäytetyön loppumetreillä. Haluan antaa erityiskiitoksen kollega Seija Pulkkisel-le. Olet rohkaisut, kannustanut sekä haastanut minut pohtimaan asioita näiden opiskeluvuosien aikana.

Kiitän luokkakavereita, AK-SOK12 ryhmää, mielenkiintoisesta opiskeluajasta. Kiitän opinnäytetyöni ohjaajia Päivi Murasta ja Leena Seppälää siitä, että olette kärsivälli-sesti jaksaneet odottaa opinnäytetyöni etenemistä. Ohjauksen merkitys korostui työn loppuvaiheessa, kiitos huomionarvoisista ja tärkeistä kommenteista. Kiitän opinnäytetyön opponoiija Alli Keskitaloa, että olet kommentoinut opinnäytetyötä sen tekovaiheessa. Viimeisenä, mutta ei suinkaan vähäisempänä, kiitän perhettäni, että olette jaksaneet kotona luovaa kaaosta. Tiedän, että selittelyn aika on nyt ohi ja odotatte tekoja.

Haastan sinut lukija nyt matkalleni. Toivotan, että voisit lähteä avoimin mielin pit-källe polulle, missä reppuun tulee täytettä monien sivupolkujen antimista. Toivon, että voisit pysähtyä ja voi, kunpa voisin herättää sinussa jotain.

2. OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHTA JA KOHDERYHMÄ

Opinnäytetyö on kuvaus omasta muutosprosessista ja siitä, miten käsittelin työyhteisössä tapahtuneita muutoksia toiminnallisen valokuvatehtävän kautta. Valokuva-prosessiin osallistui kolme Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston työntekijää. Opinnäytetyön aihe konkretisoitui tähän muotoon alkuvuodesta 2011. Esittelen seuraavaksi opinnäytetyöhön liittyvää toimintaympäristöä Kuopion työ- ja elinkeinotoimistoa (TE-toimisto), opinnäytetyöhön osallistuneiden työntekijöiden työnkuvaa sekä Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston työkulttuuria arvojen muodossa.

Hyödynnän yhtenä havaintomateriaalina omaa oppimispäiväkirjaa, koska sitä kautta asiayhteydet tulevat esille. Räikkösen (2007, 230) mukaan ymmärrettävyyteen liittyy kyky löytää loogisia asiayhteyksiä ympäristön tapahtumista. Tämän ansiosta tapahtumat eivät näyttäydy kaoottisina ja sattumanvaraisina, vaan vastaan tulevat asiat voidaan hahmottaa laajempia asiakokonaisuuksia vasten. Ennen varsinaista opinnäytetyön aloittamista vertasin tulevaa prosessia keiton valmistamiseen:

Millaisen keiton saan aikaiseksi? Onnistunko raaka-aineiden hankkimisessa? Löydänpö tuoret ja riittävät teoriatiedot? Osaanko laatia ostoslistan huolella, jotta en kahmi itselleni turhaa tavaraa kaupasta? Löydänpö vastaavasti valtavasta tietotulvasta riittävän tiedon? Osaanko yhdistää keiton raaka-aineet oikeassa järjestyksessä, jotta hampaille jää työtä ja vihannekset säilyvät aldente? Saanko teorian ja käytännön vuoropuheluksi keskenään? Löytyykö opinnäytetyöstä ripaus raikkautta? Onnistuuko asioiden yhdistäminen: luottamuksellinen suhde työntekijöihin, valokuvaus, teoria ja oma prosessi? Kysymyksiini ei ole olemassa valmiita vastauksia vaan on hypättävä prosessiin mukaan.

Veden voi keittää kokoon ja palohälytin voi varoittaa savuavasta kattilasta eli opinnäytetyössäni on niin paljon epävarmuustekijöitä, että miten suhtaudun tielleni tuleviin vastoinkäymisiin? Näenkö ne haasteina? Osaanko tarjota keiton höyryävän kuumana eli osaanko priorisoida ajan oikein? En venytä turhan pitkäksi valmistumista, mutta osaan ottaa huomioon omat resurssini. Löytyykö keitosta makujen harmonia? (Oppimispäiväkirja 4.12.2010)

Oppimispäiväkirjasta tulee esille opinnäytetyön lähtökohta:

Mikä on elämässä tärkeää? Sellaiset tavoitteet, mitkä ovat itselle tärkeitä ja mitkä vievät elämässä eteenpäin. Tein itselle muutaman peruskysymyksen. Haluanko tehdä jotain, mikä vie minulta voimia ja on energiasyöppö? En! Haluanko laittaa toimeksi ja aloittaa taas opiskelun? Haluan! Onko oikea hetki katsoa koordinaatit uudestaan? On! Onko maanantai hyvä päivä töissä kysyä asiaa? Ei, odota huomiseen!

Uskoin ja luotin, että voin tehdä päättötyön nuorten parissa. Suunnan muutos ja palaaminen historian alkujuurille ei mielestäni ollut sinne tänne poukkoilemista vaan hyvän suunnitelman tulos. Olin vuosi sitten varautunut muutostekijöihin. Nyt oli aika ottaa käyttöön suunnitelma C. Tiesin sen, että valokuvalla olisi keskeinen rooli opinnäytetyössäni, mutta minkälaisessa ympäristössä kuvaaminen toteutetaan, oli kysymysmerkki. Olin realistinen suunnitellessani opinnäytetyön aihetta. Tunnistin epävarmuustekijät heti alusta alkaen. (Oppimispäiväkirja 31.1.2011)

Jos mietin sitä, mistä valokuvaaminen työyhteisössä on saanut alkunsa, niin voin pitää koko prosessin lähtökohtana työyhteisössä keväällä 2009 tapahtunutta muutosta. Kuopion TE-toimisto muutti maaliskuussa 2009 uuteen toimistoympäristöön ja samalla muuttui myös palvelumalli. Vaikka työssä järjestettiin muutostoulutusta, niin en mielestäni ehtinyt pysähtyä siellä riittävästi. Huomasin olevani voimaton käsittelemään työssä tapahtuvia muutoksia, koska opiskelin työn ohessa ja myös lapset veivät energiaani. Elämä oli ”buukattu” täyteen.

Kesällä 2009 näin konkreettisesti Lindqvistin kirjassa Ammattina ihminen (1985, 21–22) olevan kalateorian. Miten vahingossa kuumaan veteen laitetut kalat hyppivät henkensä edestä ja vastustivat siten muutosta normaaliin elinympäristöön. Minä olin passivoitunut ja keitetynsi tulemisen vaara oli odotettavissa. Havahduin siihen, että minun on jollakin tapaa reagoitava muutoksen tuomiin tunteisiin. Reagoitava ja reflektoitava, mitä minulle kuuluu tässä muutoksessa. (Oppimispäiväkirja 20.8.2009)

Räsänen (2006, 167) kuvaa, että ihminen alkaa pohtia identiteettiään aina, kun ei varmasti tiedä mihin kuuluu ja mitä kuuluu. Valokuvaprosessin idea ja toteutus työyhteisössä oli syvälliseltä merkitykseltään oman muutosprosessin läpikäymistä tai voisiko sitä kuvata kokemusten työstämistä toiminnalliseen muotoon. Kanavoin omat tunteeni muutoksen epävarmuustilanteessa siten, että läksin tekemään näkyväksi sitä, mikä on minulle työssä tärkeää.

Takasen (2005, 183) mukaan henkilökohtaisessa muutosprosessissa ihmisellä tulee usein tarve pohtia työyhteisön kehittymisen kautta omaa henkilökohtaista kehittymistä ja kasvua. Henkilökohtainen kasvu ja ammatillinen kasvu kietoutuvat yhteen. Henkilökohtaiselle alueelle syntyy dialogi ihmisen persoonallisuudesta ja ihmisestä itsestään sekä hänen kyvyistään kasvaa ja kehittyä.

Ihmisen sisäinen muutos, jolla Heikkilä ja Heikkilä (2001, 37) tarkoittavat joustavaa itsensä hallitsemista, ei tapahdu yhtä joustavasti ja ennakkoluulottomasti kuin heitä ympäröivän todellisuuden muutokset edellyttäisivät. Osa muutoksista on eri ihmisillä eri tavoin merkityksellisiä kokemuksia, osa taas tapahtumahetkellä merki-

tyksettömiä. Itsensä hallitsemisen ja tasapainon saavuttamisen kannalta olisi tärkeää työstää muutoksen aiheuttamat merkitykselliset kokemukset kokonaisuudessaan. Ihmisenä kasvu voi käynnistyä vain ihmisen sisältä käsin omasta motivaatiosta. Jos muutosta ei tapahdu omassa itsessä, ei sitä voi odottaa tapahtuvan itsensä ulkopuolellakaan. (Leskelä 2001, 56–57.) Muutoksen myllerryksessä halusin mennä itselle merkityksellisten ja tärkeiden asioiden äärelle. Sain kolme työkaverin innostumaan siitä, miten työn merkitystä voidaan tehdä näkyväksi valokuvan avulla. Kerron tästä valokuvaprosessista luvussa 5.

Takasen (2005, 155) mukaan tarvitaan juuria varsinkin silloin kun kaikki tuntuu olevan jatkuvassa muutoksessa. Pysyvyyttä symboloivat juuret, yhteys maahan ja konkreettisuuteen. Ne antavat psyykkisen turvallisuuden, joka mahdollistaa joustavuuden muutoksessa. Juurena voivat toimia yhteisön arvot. Opinnäytetyön yhtenä tavoitteena on tuoda esille työyhteisön arvot ja tätä arvokeskustelua käyn kappaleissa 2.3 Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston arvot ja 4.3. Työyhteisön arvot.

Mönkkönen ja Roos (2009, 11) kuvaavat, miten yksittäisistä organisaatiomuutoksista on siirretty jatkuvasti muuttuviin organisaatioihin. Työelämän haasteita on jatkuva muutos. Työntekijöiden on pidettävä itsensä valmiudessa olla koko ajan liikkeessä. Lahti (2001, 151) puolestaan kuvaa sitä, että ihminen tarvitsee imua uuteen, halua haastaa itseään uusiin kokemuksiin ja uuteen oppimiseen. Tämä edellyttää sitä, että muutoksia on kohtuullisesti eikä ihminen joudu joka hetki muutostierteen kautta mittaamaan itsestään kaikkea muutosenergiaa.

Jatkuva muutos kuvaa hyvin työ- ja elinkeinotoimiston arkea. Pohjois-Savon työhallinnossa toteutettiin toimistoverkkouudistus vuoden 2007 alussa. 11 työvoimatoimistoa lakkautettiin ja perustettiin neljä uutta, laajemmalla toimialueella toimivaa työvoimatoimistoa. Työ- ja elinkeinoministeriö aloitti toimintansa 1.1.2008. Työvoimatoimistot muuttuivat 1.1.2009 työ- ja elinkeinotoimistoiksi (TE-toimisto). ELY-keskukset ovat vastanneet 1.1.2010 alkaen tehtävistä, mitkä kuuluivat aikaisemmin TE-keskuksille. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2008; Työ- ja elinkeinoministeriö 2009; Työ- ja elinkeinotoimisto 2008; Työvoima- ja elinkeinokeskus 2008.)

Ympärillä on ollut jatkuvaa muutosta. Muutokset ovat koskettaneet arkityössä eri tavalla. Toiset muutokset ovat vaikuttaneet arkityössä enemmän ja toiset vähemmän. Seuraava suuri muutos on jo ovella, nimittäin Toimistoverkko 2015, minkä seurauksena itsenäisiä TE-toimistoja tulee olemaan selvästi nykyistä vähemmän (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 4).

Yhteiskunnan ja työelämän muutokset heijastuvat työelämässä vaadittavaan osaamiseen osittain ammatista riippumatta. Työntekijältä edellytetään laaja-alaista ja monialaista osaamista sekä oman ammattialan yhteiskunnallisten ehtojen osaamista. Työntekijältä edellytetään muutosvalmiutta, joustavuutta, reflektiivisyyttä, vuorovaikutus-, viestintä- ja yhteistyötaitoja, persoonallisuuden kasvua ja elämänhallintaa, organisointikykyä, ihmissuhdetaitoja, työrutiinien nopeaa hallintaa sekä opetus-, neuvonta ja tiimityötaitoja. Lisäksi sosiaalialan työtehtävien yleisiin työelämäkvalifioihin kuuluu innostumisen ja innostamisen taito, intuition käyttö, toisten huomioiminen, ilmapiirin ja tunnelman luomisen taito, esteettisyys, heittäytyvä ja irrotteleva työote, ulospäin suuntautuneisuus, muiden aktivoinnin taito sekä motivoituneisuus työn tekemiseen. (Mäkinen & Raatikainen & Rahikka & Saarnio 2009, 21–22.) Lista tämän päivän työntekijän vaatimuksista on mielestäni jopa hengästyttävää luettavaa ja tässä kuvauksessa muutosvalmius on mainittu ensimmäisenä.

Suomessa ei ole työvoimaneuvojan ja -ohjaajan ammattiin valmistavaa peruskoulutusta, siksi työhallinto kouluttaa palveluksessaan olevia. Ammattiin ei ole muodollisia koulutusvaatimuksia. Työvoimaneuvojina toimii hyvin erilaisilla koulutustaustoilla merkonomista yhteiskuntatieteelliseen korkeakoulututkintoon. (Avo)

Työvoimaneuvojan ammatissa tarvitaan sosiaalista luonnetta, kykyä tulla toimeen erilaisten ihmisten kanssa, yhteistyötaitoja sekä pitkäjännitteisyydestä ja joustavuudesta. Kielitaidosta on myös hyötyä. Hyvä työelämän tuntemus ja kiinnostus yhteiskunnallisiin asioihin on eduksi. Neuvojan on sopeuduttava jatkuvasti muuttuviin tilanteisiin, uusiin ohjeisiin. Työssä tarvitaan paineensietokykyä, sillä normien soveltaminen käytäntöön saattaa aiheuttaa ristiriitatilanteita. (Avo) Käsittelen tarkemmin työvoimaneuvojan ja työvoimaohjaajan työnkuvaa kappaleessa 2.2.

2.1. Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston strategioihin pohjautuva toimintamalli

Kuvaan seuraavaksi Kuopion TE-toimiston strategioihin pohjautuvaa toimintamallia, koska se oli ajankohtainen valokuvaprosessin toteutuksen aikaan vuonna 2009. Toisaalta TE-toimistojen kehittämisen linjaukset on tehty vuonna 2009 ja ne ulottuvat vuoteen 2015 saakka. Toimintamallin kuvaus antaa viitteitä siitä muutostilanteesta, mikä on koskettanut ja tulee koskettamaan työntekijöitä.

Kuopion TE-toimiston remontti suunniteltiin vuonna 2007 siitä näkökulmasta, että toimitiloissa otettiin huomioon tuleva työ- ja elinkeinoministeriön strategioihin poh-

jautuva toimintamalli. Maaliskuussa 2009 Kuopion TE-toimisto palasi takaisin vanhaan osoitteeseen, mutta täysin remontoituun kiinteistöön.

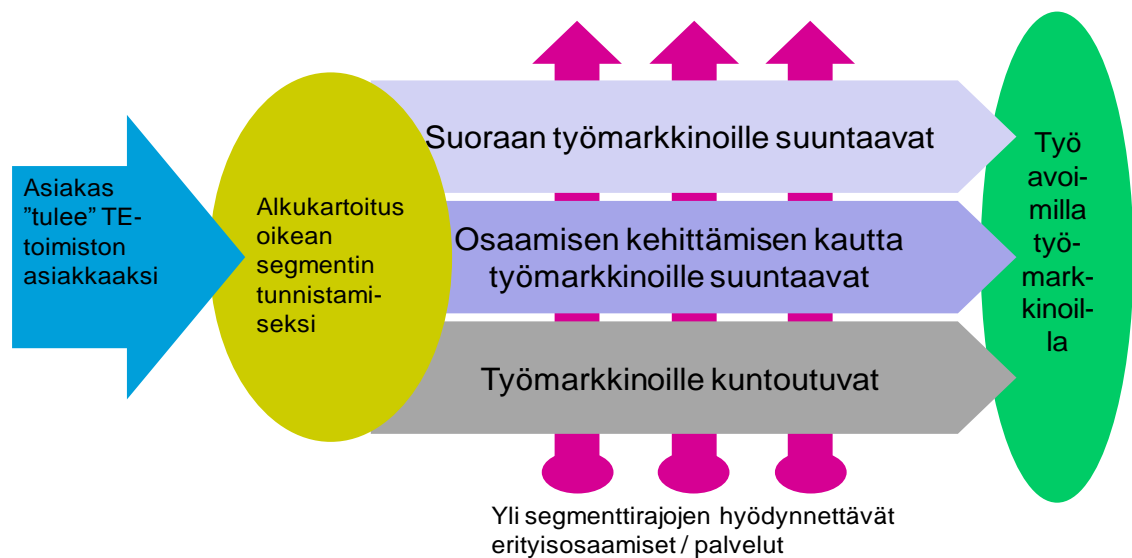
Työ- ja elinkeinoministeriön (2009, 3) mukaan henkilöasiakkuusstrategiatyössä tavoitteena on luoda suuntaviivat yhteiselle asiakkuusajattelulle ja sen soveltamiselle. Työllisyys- ja yrittäjyysstrategiassa on taas nostettu esiin työllisyyspolitiikan neljä keskeistä linjausta: nopea työllistyminen, osaamista ja kasvua yrityksiin, yrittäjyysaktiivisuus nousuun sekä heikoimmassa asemassa olevien tukeminen (Vainikainen 2009).

TE-toimistojen kehittämisen linjausten mukaan toimintaa tehostetaan palvelulinjoilla, missä asiakas saa tarpeensa mukaisia palveluja sekä monikanavaisuudella, mikä tarkoittaa, että asiakas käyttää tarkoituksenmukaisinta palvelukanavaa. Kaikki uudistuksen osa-alueet, asiakaspalvelulinjat, monikanavaisuus, TE-palveluverkko ja palvelutarjonta tukevat toisiaan ja muodostavat palvelukokonaisuuden. Uudistukset otetaan käyttöön asteittain vuoden 2013 alkuun mennessä. Palvelutarjonnassa pyritään siirtymään ”kaikille kaikkea samalla tavoin” -ajattelusta selkeämmin kohdennettuun palvelutarvelähtöiseen ajatteluun. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 8-9; Työ- ja elinkeinoministeriö 2011.) Myös Taipale, Lehto, Mäkelä, Kokko, Muuri ja Lahti (2004, 209) kuvaavat sitä, että on mahdotonta antaa kaikkia palveluita kaikille, jotka niistä ehkä hyötyisivät. Seuraavassa taulukossa (Taulukko 1) tulee esille TE-toimistojen pääsegmentit ja alasegmentit.

Taulukko 1. TE-toimistojen segmentit (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 10)

Suoraan työmarkkinoille suuntaavat	Työpaikan vaihtajat
	Työstä työhön
	Opinnoista työhön
	Työmarkkinoille palaavat
Osaamisen kehittämisen kautta työmarkkinoille suuntaavat	Ammattitaitoaan täydentävät ja kehittävät
	Ammatillisen perusosaamisen hankkijat
	Työelämäosaamisen ja valmiuksien hankkijat
Työmarkkinoille kuntoutuvat	Ei erillistä alasegmentointia

Tavoitteena on rakentaa TE-toimiston eri henkilöasiakassegmenteille kunkin segmentin erityispiirteitä ja asiakastarpeita vastaava palvelumalli. Palvelumallin yleisenä lähtökohtana on monikanavaisuuden hyödyntäminen siten, että verkkopalvelut, contact center -palvelut ja henkilökohtainen asiakaspalvelu muodostavat kunkin asiakassegmentin palvelussa toisiaan tukevan palvelukokonaisuuden. Kehittämissuuntana korostuu sähköisten palvelukanavien käytön lisääminen. Asiakaskohtaisesti oikea segmentti, ja sitä kautta palvelumalli sekä ensisijaiset palvelut, varmistetaan yhtenäisen alkukartoituksen avulla siinä vaiheessa, kun asiakas tulee TE-toimiston asiakkaaksi. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 10.) Palvelumalli koostuu seuraavan kuvion mukaan:



Kuvio 1. Palvelumalli (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 10)

Tutkimukseen osallistujat kertoivat, miten työ- ja elinkeinoministeriön strategiat ovat vaikuttaneet heidän työhönsä. Tutkimukseen osallistujien nimet on muutettu tätä opinnäytetyötä varten. Bella (2011) kuvasi: "Työ on suurimmaksi osaksi heikommassa asemassa olevien tukemista. Muutamia on ohjattu yritystoiminnan pariin. Heillä on ollut tieto-taitoa, mitä ovat pystyneet yritystoiminnan kautta viemään eteenpäin. Suurin osa kuitenkin tarvitsee tukea, neuvoa ja ohjausta."

No, ne vähän aiheuttaa semmoista päänvaivaa. Koska se työ, mitä maahanmuuttajien parissa teen, niin se muistuttaa aika paljon sosiaalityötä. Siitä on kyllä ne yritys-elämän faktat kaukana, koska meillä on paljon luku- ja kirjoitustaidottomia ja asiakkaita, jotka ei todennäköisesti koskaan työllisty avoimille työmarkkinoille. (Talvikki 2011)

No, strategia vaikuttaa tietysti siihen, mikä on tärkeysjärjestyksessä ykkönen, kakkonen, kolmonen eli asiat pitää laittaa tärkeysjärjestykseen. Työnantajapalvelut on aina se ykkönen. Ja sitten meillä on nämä nopeasti työhön eli asiakasryhmistä ensin satsataan enemmän, tai mi-

tenkä sen sanoisi, kaikkiahan meidän on palveltava, mutta ykkösasia olisi satsata niihin henkilöihin, jotka vähemmällä ponnistelulla siihen työhön pääsee. Tulosta tulisi sillä tavalla tulla. Jos ajatellaan tätä ryhmää, että he tulevat eka kerran maahan ja lähtevät kotoutumaan täällä, niin totta kai täällä kaikilla sitä neuvontaa pitää antaa, ei siinä voi unohtaa ketään. (Marjatta 2011)

Edellä kuvaamani muutos oli suuri, sillä Kuopion TE-toimistossa tiimit muuttuivat palvelulinjoiksi. Työntekijät olivat saattaneet olla vuosia saman tiimin jäseniä ja vuonna 2009 henkilöstö jaettiin uudelleen, uusiin palvelulinjoihin. Työntekijätasolla se tarkoitti sitä, että lähityökaverit saattoivat muuttua ja vaihtua, samoin asiakkaat ja se, miten asiakkaita palveltiin. Kyseessä oli varsin suuri muutos yksittäisen työntekijän näkökulmasta. Työssä oli monia kysymyksiä, mihin ei ollut valmiita vastauksia. Vastauksia etsittiin yhdessä työyhteisön ja työntekijöiden kanssa ja toisaalta etsitään edelleen.

2.2. Työvoimaneuvojan- ja työvoimaohjaajan työnkuva

Valokuvaprosessiin ja opinnäytetyön tutkimukseen osallistui sekä työvoimaneuvojan että työvoimaohjaajan ammatissa olevia työntekijöitä. Jokaisella työvoimaneuvojalla ja työvoimaohjaajalla on oma tehtäväkuva, mikä kuvaa tarkemmin juuri sitä työtehtävää, mitä hän tekee. Kuvaan työvoimaneuvojan ja työvoimaohjaajan työnkuvaa yleisellä tasolla, jotta voin käsitellä opinnäytetyöhön osallistujia anonyymisti.

Työvoimaneuvoja työskentelee asiakaspalvelutehtävissä työ- ja elinkeinotoimiston työnhakija- tai työnantajapalveluissa. Suurimmissa toimistoissa neuvojat voivat olla erikoistuneita johonkin tehtäväalueeseen. Työnkuvaan kuuluu muun muassa asiakkaiden opastamista työnhakuasioissa, heidän ohjaamista koulutukseen, työllistymistä edistäviin palveluihin sekä etuuksien käsittelyä. Työnvälityksen lisäksi neuvojat käsittelevät työttömyysturvaan, työllistämistukiin, palkkaturvaan, liikkuvuusavustuksiin ja muihin rahallisiin etuuksiin liittyviä hakemuksia sekä opastavat niihin liittyvissä asioissa. Työvoimaneuvoja voi hoitaa myös starttiraha-asioita yrittäjiksi aikovien kanssa. (Avo)

Henkilökohtaisessa keskustelussa työvoimaneuvoja selvittää asiakkaan työhön kohdistuvia toiveita ja odotuksia sekä työllistymismahdollisuuksia. Asiakkaan tilanteen pohjalta laaditaan työllistymissuunnitelma, aktivointisuunnitelma tai kotoutumissuunnitelma sekä tehdään osaamiskartoitus ja palvelutarvearviointi. (Avo)

Koulutus- ja ammattitietopalvelussa työskentelevä koulutusneuvoja opastaa asiakkaita koulutukseen, opintojen rahoittamiseen ja ammattialoihin liittyvissä asioissa. Asiakkaat, joilla vamma tai sairaus vaikeuttaa työnsaantia saavat ohjausta ja neuvontaa ammatillisen kuntoutuksen palveluista. (Avo)

Työnantajien palveluihin erikoistuneiden työvoimaneuvojien tehtäviin kuuluu muun muassa avoimista työpaikoista tiedottaminen, sopivien ehdokkaiden etsiminen, työnantajien konsultointi työvoimakysymyksissä, työnantajayhteyksien hoitaminen ja työpaikkakäynnit. Suurimmissa TE-toimistoissa on EU-maiden työnvälitysyhteistyöhön perehtyneitä EURES-neuvoja. Heidän työnsä on kertoa ulkomaan työskentelymahdollisuuksista sekä työ- ja elinoloista näissä maissa. (Avo)

Työvoimaohjaajan työ on perusasiakaspalvelun lisäksi vaativampien palvelutilanteiden hoitamista sekä suunnittelutyötä. Työvoimaohjaaja vastaa yleensä toimiston jonkun yksikön tai palvelulinjan toiminnasta sekä hoitaa toimialueensa hallinnollisia tehtäviä. (Avo)

Työvoimaohjaajilta ja työvoimaneuvojilta edellytetään, että he hallitsevat lait, asetukset ja toimintaohjeet, joiden pohjalta heidän on kyettävä tekemään asiakkaita koskevia päätöksiä ja lausuntoja. (Avo) Bellan (2011) mukaan lait antavat työlle raamit ja ne helpottavat ja selkeyttävät työtä. Talvikki (2011) kuvasi sitä, että vaikka lait ovat halussa, niin lakeja pitää lukea koko ajan uudelleen, sillä niistä voi löytyä yllätyksiä. Marjatta (2011) kertoi, että uusia lakeja käydään läpi yksiköissä sekä talon sisäisissä palaverissa.

Valokuvaprosessiin osallistujilla on oma historiallinen taustansa ja esimerkiksi työkokemuksen pituus vaihteli puolestatoista vuodesta lähes 40 vuoteen. Osallistujat kertoivat, miten työ on muuttunut siitä, kun he ovat aloittaneet työnsä TE-toimistossa. Marjatan (2011) mielestä: ”Työ on edelleen mielenkiintoista, vaihtelevaa joskus haasteellistakin.” Bella (2011) kertoi: ”Työ on kiireistä, vaihtelevaa, monipuolista. Työilmapiiri on pienessä yksikössä hyvä. Ilmapiiri on tukeva ja asiakkaat ovat mukavia.”

Hyvin mielenkiintoisena ja palkitsevana ja haastavana. Minulla on ihania asiakkaita, ne yleensä ovat hyvin kiitollisia palveluista, koska maahanmuuttajat eivät ole tottuneet siihen, että he saavat työttömyys-etuutta ja ilmaisia kielikursseja ja että heitä näin pitkälti autetaan eteenpäin. (Talvikki 2011)

Talvikki (2011) kuvasi: ”Työstä on tullut paljon kiireisempää. Ei oikeastaan pysty keskittymään yhteen asiakkaaseen niin paljon kun haluaisi.” Bella (2011) pohti: ”Kun olen ollut niin vähän aikaa, niin olen oppinut huomaamaan lisää tarpeita, tieto lisää tuskaa.” Marjatta (2011) kertoi, että työn määrä on lisääntynyt ja hänen työssä ei ole enää kovinkaan paljon asiakaspalvelutyötä vaan se on entistä enemmän muuttunut sidosryhmäyhteistyöksi.

Bella, Marjatta ja Talvikki kuvasivat omaa työtään mielenkiintoiseksi, haastavaksi sekä vaihtelevaksi. Työ on ajoittain varsin kiireistä, erityisesti silloin, kun eri ammatteihin valmistuneet nuoret ilmoittautuvat TE-toimistoon työnhakijoiksi koulujen päättyessä kesäkuun alussa ja joulutammikuussa. (Avo)

2.3. Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston arvot

Opinnäytetyössä tutkin yhtenä osana sitä, mitkä Kuopion TE-toimiston arvot tulevat esille valokuvaproessin kuvista? Kuopion TE-toimistossa arvotyö oli alkanut 7.2.2002 EFQM -työstä. EFQM on Euroopan laatupalkintomallin soveltaminen käytäntöön, minkä avulla etsitään kehittämiskohteita oman toiminnan arviointiin. EFQM:n itsearviointipäivässä 27.11.2003 oli noussut toimiston kehittämistarpeeksi arvot. Arvotyöstä kiinnostuneet työntekijät olivat muodostaneet arvotyöryhmän. 12.1.2005 oli päätetty, että toimiston arvot ovat: asiantuntijuus, toisten arvostus ja kunnioitus, asiakaslähtöisyys, yhteistyö ja vaikuttavuus. (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007.)

Arvotyöhön oli kuulunut koulutuksia koko henkilökunnalle muun muassa ammatitieteen ja arvoista. Arvokeskusteluja oli käyty jokaisessa tiimissä tai yksikössä ja niissä oli pohdittu, mitä kyseinen arvo tarkoitti käytännössä. Tämän jälkeen arvotyötä oli jatkettu vielä pienryhmissä. Ryhmien tuotokset oli koottu yhteen ja tuotosien perusteella oli muodostettu arvolausekkeet. Arvotyöryhmä oli käsitellyt ja hyväksynyt arvolausekkeet. Arvoprosessi oli päättynyt 21.5.2007 yhteiseen arvojuhlaan. (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007.)

Seuraavana taulukkomuodossa on viisi Kuopion TE-toimiston arvoa ja miten ne ovat määritelty asiakkaiden ja sidosryhmien sekä työyhteisön näkökulmasta.

Taulukko 2. Asiantuntijuus (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007)

Asiantuntijuus	
Merkitys asiakkaiden ja sidosryhmien kannalta	Merkitys työyhteisön kannalta
<ul style="list-style-type: none"> Hallitsemme ja osaamme soveltaa käytäntöön lainsäädökset ja ohjeet siten, että asiakas kokee saavansa luotettavaa tietoa ja elämäntilanteeseensa sopivia vaihtoehtoja. Työskentelemme asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa yhteistyökykyisesti ja kunnioittavasti. 	<ul style="list-style-type: none"> Luotamme työtoverin asiantuntijuuteen, mikä luo turvallisuutta työyhteisöön. Kannamme vastuun työstämme. Se lisää työmme arvostusta ja ammattiosaamistamme kunnioitetaan.

Asiantuntijuuteen liittyy henkilökunnan mukaan tiettyjä virkailijan ominaisuuksia muun muassa luotettavuus, itsensä kehittäminen, tiedon ja teorian hallinta, soveltaminen sekä palvelutarpeen määrittäminen (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007).

Taulukko 3. Toisten arvostus ja kunnioitus (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007)

Toisten arvostus ja kunnioitus	
Merkitys asiakkaiden ja sidosryhmien kannalta	Merkitys työyhteisön kannalta
<ul style="list-style-type: none"> Kohtaamme tasavertaisesti asiakkaamme ja sidosryhmämme ja huomioimme heidän mielipiteensä. Kunnioitukseen perustuva yhteistyö lisää luottamusta, ammattitaitoisina arvostamme toisten asiantuntijuutta. Kunnioitamme erilaisuutta ja arvostamme asiakkaitamme käytännön työssä. 	<ul style="list-style-type: none"> Arvostamme toisiamme ja hyväksymme erilaisuuden, annamme ja saamme palautetta tehdystä työstä. Se lisää työmotivaatiota ja parantaa työilmapiiriä. Kunnioitamme toisiamme: kunnioittava yhteistyö mahdollistaa yhteen hiileen puhaltamisen. Jokaisen työ on arvokasta, jokainen on arvokas.

Toisten arvostukseen ja kunnioittamiseen liittyy henkilökunnan mukaan yhteishenki, kunnioitus, arvostus, ammattitaito, erilaisuus, palaute, tieto-taito, verkosto ja asiakas (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007).

Taulukko 4. Asiakslähtöisyys (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007)

Asiakslähtöisyys	
Merkitys asiakkaiden ja sidosryhmien kannalta	Merkitys työyhteisön kannalta
<ul style="list-style-type: none"> • Palvelemme asiakkaitamme yksilöllisesti ja tasapuolisesti. • Työtapamme on kunnioittava asiakkaiden tarpeet huomioon ottava. • Olemme asiakkaille ja sidosryhmille vastuuntuntoinen ja oikeudenmukainen toimija. • Asiakas on osallinen palveluprosessissa. Palvelu, jota tarjoamme, on sopivaa ja oikea-aikaista. 	<ul style="list-style-type: none"> • Olemme auttavaisia ja ystävällisiä toisiamme kohtaan. • Noudatamme yhteisesti sovittuja pelisääntöjä. • Arvostamme sisäistä asiakkuutta, joka ohjaa yhteistyön tekemiseen ja sen kehittämiseen toimiston sisällä. • Asiakaspalvelumme ja sisäinen yhteistyö perustuvat hyvään tiedonkulkuun.

Asiakslähtöisyyden ”monet kasvot” ohjaavat tarkistamaan auttamistyön eettisen perustan, tunnistamaan ja ylittämään eri toimintasektoreiden välisiä rajoja, luomaan asiakkaille yksilöllisesti räätälöityjä palvelukokonaisuuksia, toiminaan asiakkaan ja heidän lähiyhteisöjen kanssa sekä toimimaan paikallisesti, alueellisesti ja valtakunnallisesti kansalaisia kunnioittavalla tavalla (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007).

Taulukko 5. Yhteistyö (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007)

Yhteistyö	
Merkitys asiakkaiden ja sidosryhmien kannalta	Merkitys työyhteisön kannalta
<ul style="list-style-type: none"> • Yhteistyötä tekemällä saavutamme työmme tavoitteet joustavammin ja huomioimme asiakkaiden palvelutarpeet. • Yhteistyö on yhdessä tekemistä ja hyväksymme erilaisia toimintatapoja. • Olemme aktiivisia ja pidämme lupauksemme. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ymmärrämme, ettei työtämme voi tehdä yksin, yhteistyöllä saamme hyviä tuloksia. • Huomioimme kokonaisuuden ja teemme työtämme sisäisen asiakkuuden periaatteella. • Yhteistyö yhdistää meitä.

Yhteistyötä on määritelty siten, että hyvä yhteistyö vaikuttaa työssä jaksamiseen ja jokaisen pitää tuntea, että kuuluu työyhteisöön ja saa sieltä tukea (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007).

Taulukko 6. Vaikuttavuus (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007)

Vaikuttavuus	
Merkitys asiakkaiden ja sidosryhmien kannalta	Merkitys työyhteisön kannalta
<ul style="list-style-type: none"> • Toimimme niin, että työnhakijat saavat työtä ja koulutusta, sekä työnantajat sopivaa työvoimaa. • Yhteistyö sidosryhmien kanssa lisää palvelujemme vaikuttavuutta. • Palvelumme kohdistuvat oikein ja sitä kautta syntyy tulosta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kehitämme työtämme, huomioiden työelämässä tapahtuvat muutokset. • Parannamme jatkuvasti toimintatapojamme ja pyrimme aidosti tavoitteiden saavuttamiseen. • Hyvä vaikuttavuus tuo koko työyhteisön työlle mielekkyyttä ja lisää motivaatiota.

Vaikuttavuuteen on liitetty sanoja: oikea ajoitus, parhaat keinot, panostus, luotettavuus, kohdentaminen ja seuranta. Vaikuttavuus on yhtä kuin mittarit ja asiakas ja näistä syntyy avaintulokset. (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007.) Näillä julkilausutuilla arvoilla kuvataan niitä periaatteita, miten Kuopion TE-toimistossa tehdään työtä yhdessä asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa.

Arvokeskustelu tarkoittaa yhteisten arvojen tunnistamista, tavoitearvoista sopimista ja arvojen jalkauttamista (Aaltonen & Heiskanen & Innanen 2003, 67). Arvokeskustelu on Härmäläisen (2005, 84) mukaan parhaimmillaan sitä, että opetellaan ymmärtämään toisen arvotulkintoja.

Mönkkösen ja Roosin (2009, 37) mukaan arvot ovat syvällä ihmisten henkilökohtaisissa uskomuksissa. Arvojen juuret ovat kulttuurissa, jossa elämme. Arvot muuttuvat huomattavasti hitaammin kuin asenteet. Arvot tulevat esiin erityisesti silloin, kun kyseenalaistamme jotakin toimintatapaa. Arvot ovat niin keskeisiä ihmistyössä, että niistä pitäisi pyrkiä saamaan jonkinlainen ote (Härmäläinen 1999, 31).

Halusin opinnäytetyössäni palata arvojen äärelle, sillä omassa muutostyössä kaipasin juuria, mihin oma työ kiinnittyy. Halusin saada otteen minulle tärkeistä asioista. Kokonaisuudessaan arvotyö on ollut varsin laaja ja pitkä prosessi Kuopion TE-toimistossa. Uskon, että jokainen työntekijä on ollut arvokeskustelujen äärellä, kun arvoja on prosessoitu työpaikalla. Opinnäytetyössä tutkin, mitä arvoille kuuluu vuonna 2011. Miten arvot tulevat esille työssä valokuvien kautta? Ja tuleeko esille sitä, onko yhteisesti sovittuihin tavoitearvoihin sitouduttu?

3. TUTKIMUSMENETELMIEN ESITTELY

Opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa valokuvaprosessin käyttömahdollisuudesta työn merkityksen ja arvojen kuvaajana. Toisaalta opinnäytetyön tarkoitus on tutkia sitä, että löytyykö valokuvaprosessista voimaantumisen tunteita sekä kuvata omaa ammatillista kasvua. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2005, 129) mukaan on mahdollista, että tutkimukseen voi sisältyä useampi kuin yksi tarkoitus.

Tutkimusstrategisena lähestymistapana käytin toimintatutkimusta, koska toimintatutkimuksessa on kyse sellaisen käytännöllisen tiedon tuottamisesta, joka on hyödyllistä ihmiselle itselleen arkielämässä (Kuusela 2005, 10). Opinnäytetyö antoi minulle mahdollisuuden yhdistää itselle kiinnostavia aiheita työyhteisössä, missä luovat menetelmät eivät ole yleisesti tai perinteisesti käytettyjä menetelmiä. Toimintatutkimus antoi mahdollisuuden yhdistää erilaisia tutkimusmenetelmiä. Tässä opinnäytetyössä varsinainen toiminta oli valokuvaprosessi ja sen kuvaaminen. Olen kerännyt tutkimusaineistoa haastattelemalla työntekijöitä, kyselylomakkeen avulla sekä havainnoimalla ympäristöä ja omaa toimintaa.

Opinnäytetyön tarkoitus on kuvata valokuvaprosessi mahdollisimman tarkasti ja toisaalta kartoittaa sitä, mitä prosessissa tapahtui. Kuuselan (2005, 76) mukaan toimintatutkimuksessa on olennaista kuvata kaikki tapahtunut yksiselitteisellä tavalla. Mikä on toiminnan konkreettinen lähtökohta, suunnitellut toimenpiteet, niiden toteutuksen tapa ja prosessista muodostettu diagnoosi.

Tutkimukset on totuttu jakamaan metodologisesti kvalitatiiviseen eli laadulliseen ja kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimukseen (Hirsjärvi ym. 2005, 126). Käytin molempia tutkimusotteita, koska opinnäytetyöhön osallistuvien määrä ei ollut tilastollisesti suuri ja kattava sekä valokuvaprosessi oli tiivis vuorovaikutustilanne. Haastattelun jälkeen täydensin opinnäytetyön materiaalia voimaantumista tutkivalla kyselylomakkeella.

Toimintatutkimus on Heikkisen (2006, 36–37) mukaan laadullisen ja määrällisen välissä, siksi toimintatutkimuksessa on luontevaa yhdistää määrällisiä ja laadullisia menetelmiä. Hirsjärvi ym. (2005, 127–128) kuvaavat myös sitä, että kvantitatiivista ja kvalitatiivista tutkimusotetta on vaikea täysin erottaa toisistaan. Ne voidaan nähdä toisiaan täydentäviksi lähestymistavoiksi ja niitä voidaan käyttää rinnakkain, koska lähes aina numerot ja merkitykset vaikuttavat toisiinsa.

3.1. Tutkittavat kysymykset

Minua kiehtoi ajatus yhdistää valokuva ja Kuopion TE-toimiston arvot. Opinnäytetyössä laajennan tarkastelunäkökulmaa siihen, miten kyseinen arvo liittyy yleisesti sosiaalialan työhön. Tarkastelen koko prosessia myös voimaantumisen ja oman kasvun näkökulmasta. Toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu kuvata prosessi mahdollisimman tarkasti. Kuvaan Kuopion TE-toimistossa toteutetun valokuvaprosessin ja käsittelen sitä, miten toiminta liittyy teoriaan?

Opinnäytetyössäni haen vastauksia kysymyksiin:

Mitä valokuvaprosessissa tapahtui?

Mitkä Kuopion TE-toimiston arvot tulevat esille valokuvista?

Mitä valokuvista on nähtävissä, yleisesti sosiaalialan työhön liittyen?

Löytyykö valokuvaprosessista voimaantumisen tunteita ja millaisia ne ovat?

Miten kasvoin prosessin aikana?

Heikkisen (2006, 19–20) mukaan toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu, että siinä pyritään valamaan uskoa ihmisten omiin kykyihin ja toimintamahdollisuuksiin, toisin sanoen voimaannuttamaan tai valtaistamaan (empowerment). Vaikka kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan käyttää hypoteeseja, en ole asettanut voimaantumisen -käsitteelle hypoteesia, koska kuvailevassa ja kartoittavassa tutkimuksessa ei Hirsjärven ym. (2005, 149) mukaan käytetä hypoteeseja.

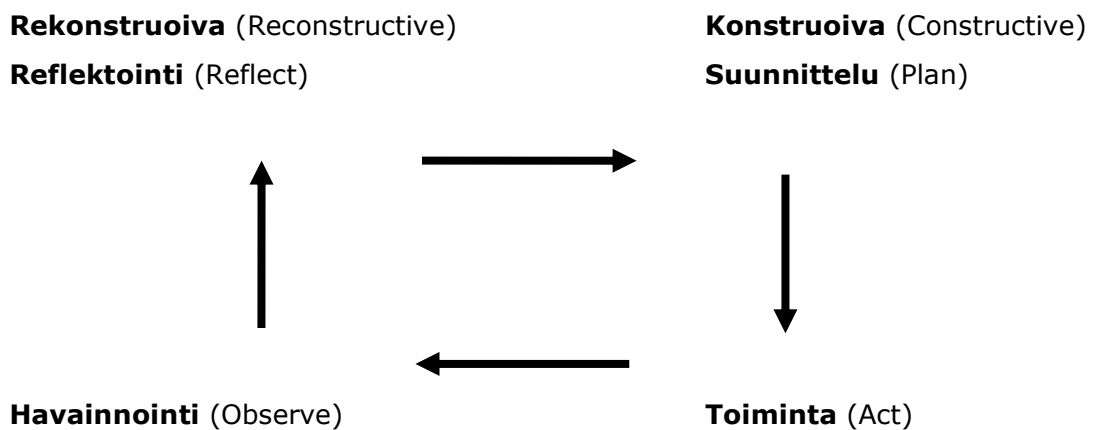
3.2. Toimintatutkimus

Toimintatutkimus tapahtuu aina johonkin tapaukseen, joten se voidaan nähdä yhtenä tapaustutkimuksen versiona. Toiminnallisuus tuo tapaustutkimuksen tekemiseen kuitenkin erityspiirteitä. Tapaustutkimus ja toimintatutkimus eroavat toisistaan siinä, miten tutkimuskohdetta arvioidaan ja aineistoa kerätään. Tapaustutkimuksessa aineistoa kerätään ikään kuin sivusta seuraten. Sen sijaan toimintatutkimuksessa tutkija osallistuu kohteensa toimintaan, havainnointiin sekä samalla arvioi toimintaa. (Lehtonen 2007, 245–246.)

Opinnäytetyö on kuvaus työyhteisössä tapahtuneesta valokuvaprosessista, missä osallistujat pohtivat ryhmän sisällä tapahtunutta. Valokuvaprosessi oli tapaus ja toimintatutkimukseksi se muuttui prosessissa, missä käsitteellistin valokuvaproses-

sin teorian kautta. Ensin mukaan tuli sosiaalipedagoginen viitekehys. Opinnäytetyön hankkeistamisvaiheessa alkoi uuden tiedon kerääminen, uusi prosessi, missä tutkin valokuvista esille tulevia Kuopion TE-toimiston arvoja sekä yleisesti sosiaalialan työhön liittyviä asioita.

Toimintatutkimus pohjautuu sosiaalipsykologi Kurt Lewinin käsityksiin sosiaalisen toiminnan rakentumisesta. Toimintatutkimus mielletään itsereflektiiviseksi kehäksi, jossa toiminta, sen havainnointi, reflektio ja uudelleen suunnittelu seuraavat toisiaan. Toimintatutkimus ei ole varsinaisesti tutkimusmenetelmä vaan lähestymistapa tai asenne, jossa tutkimus kytketään toiminnan kehittämiseen. Toimintatutkimus yhdistää teorian ja käytännön. (Heikkinen 2006, 17–37.) Carr ja Kemmis ovat hahmottaneet toimintatutkimuksen vaihteita seuraavasti:



Kuvio 2. Toimintatutkimuksen vaiheet (The "Moments" of Action Research) Carrin ja Kemmisin mukaan (Carr ja Kemmis 1986, 186)

Konstruoiva toiminta on uutta rakentava ja tulevaisuuteen suuntaavaa. Rekonstruoivassa vaiheessa painopiste on toteutuneen toiminnan havainnoinnissa ja arvioinnissa. (Heikkinen & Rovio & Kiilakoski 2006, 78–79.)

Toimintatutkimusta kuvataan kirjallisuudessa prosessiksi, kasvatukselliseksi (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 29; Linnansaari 2004, 113) ja erityisesti sosiaaliseksi (Carr & Kemmis 1986, 182; Heikkinen 2006, 27; Heikkinen 2010, 215) vuorovaikutusprosessiksi, joka tähtää asioiden muuttamiseen ja kehittämiseen entistä paremmaksi. Toimintatutkimuksen tulos ei ole jokin tietty, parempi toimintatapa vaan uudella tavalla ymmärretty prosessi, missä ymmärrys ja tulkinta lisääntyvät vähitellen. Toimintatutkimuksen perustarkoituksena on prosessin luonteen kuvaaminen. (Aaltola & Syrjälä 1999, 18; Kuusela 2005, 35; Heikkinen 2006, 36.)

Toimintatutkimus kattaa määrällisesti suhteellisen väljän joukon erilaisia tutkimusmenetelmiä. Heikkisen ja Jyrkämän (1999, 22–25, 55) mukaan mikä tahansa ihmisen sosiaaliseen toimintaan kohdistuva tutkimus voidaan laajassa mielessä ymmärtää toimintatutkimukseksi, jos se käy vuoropuhelua kohdeyhteisönsä kanssa ja vaikuttaa sen toimintaan. Toimintatutkimus ei ole kuitenkaan pelkkää arkista toimintaa, vaan se pyrkii tarjoamaan siihen uudenlaista ymmärrystä ja kehittämään osallistujien tietoa, käytännöllistä osaamista ja asiantuntemusta.

Toiminnan laajuuden mukaan toimintatutkimus voidaan jakaa viiteen analyysitasoon: yksilö, ryhmä, ryhmien väliset suhteet, organisaatio ja alueellinen verkosto. Pienimuotoisimmillaan toimintatutkimus on oman työn kehittämistä. (Heikkinen 2006, 17.)

Opinnäytetyöni pääpaino on ryhmätasolla, valokuvaprosessin kuvaamisessa. Halusin tuoda opinnäytetyöhöni myös yksilötason, koska oppimispäiväkirjan kautta pystyin havainnoimaan prosessin kulkua ja ammatillista kehittymistä. Perustelen oman kasvun kuvaamista Heikkisen (2010, 223) näkemyksellä, että toimintatutkimuksen tutkimusraportissa tulisi selvittää ne yhteydet, joiden kautta tutkija on suhteessa tutkimaansa tutkimuskohteeseen.

Toimintatutkimuksessa on Kiviniemen (1999, 71) mukaan kyse vähitellen tapahtuvasta tutkittavan ilmiön käsitteellistämisestä. Taide sosiaalialan työssä opintojen tehtävä, missä tarkasteltiin omaa työtä valokuvien kautta, oli työyhteisöön suuntautunut interventio, asioiden näkyväksi tekeminen. Valokuvaprosessissa tehtiin jotain sellaista, mitä ei ollut ennen tehty. Työntekijät pohtivat arkityön ydinkysymyksiä, mikä oli tärkeää työssä sekä miten näkymätön työ tuli esille. Valokuvaprosessin tavoitteena oli osallistujien henkilökohtainen prosessi. Jokainen mietti omalta kohdaltaan, miten valokuvien teemaa halusi lähestyä ja mitä valokuvan kautta halusi ilmaista. Jokainen reflektoi omia kokemuksiaan ja kertoi omista valokuvista sen, mitä niillä halusi viestittää.

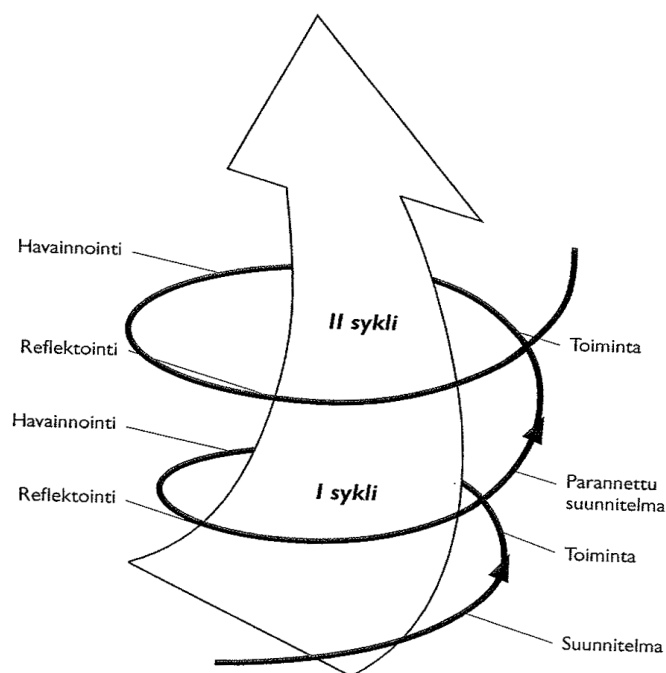
Toimintatutkimukselle on tyypillistä juuri reflektiivisyys, tutkimuksen käytännölläheisyys, muutosinterventio sekä ihmisten osallistuminen. Reflektoidessaan ihminen tarkastelee omaa subjektiviteettiaan, omia ajatussisältöjään ja kokemuksiaan. Ihminen pyrkii ymmärtämään, miksi ajattelee niin kuin ajattelee ja miksi toimii, niin kuin toimii. (Heikkinen & Jyrkämä 1999, 36; Heikkinen 2006, 33.)

Tutkimus alkaa jonkin yksityiskohdan ihmettelystä ja toiminnan reflektoivasta ajattelusta, mikä sitten johtaa yhä laajempiin kysymyksiin. Toimintatutkimus hahmote-

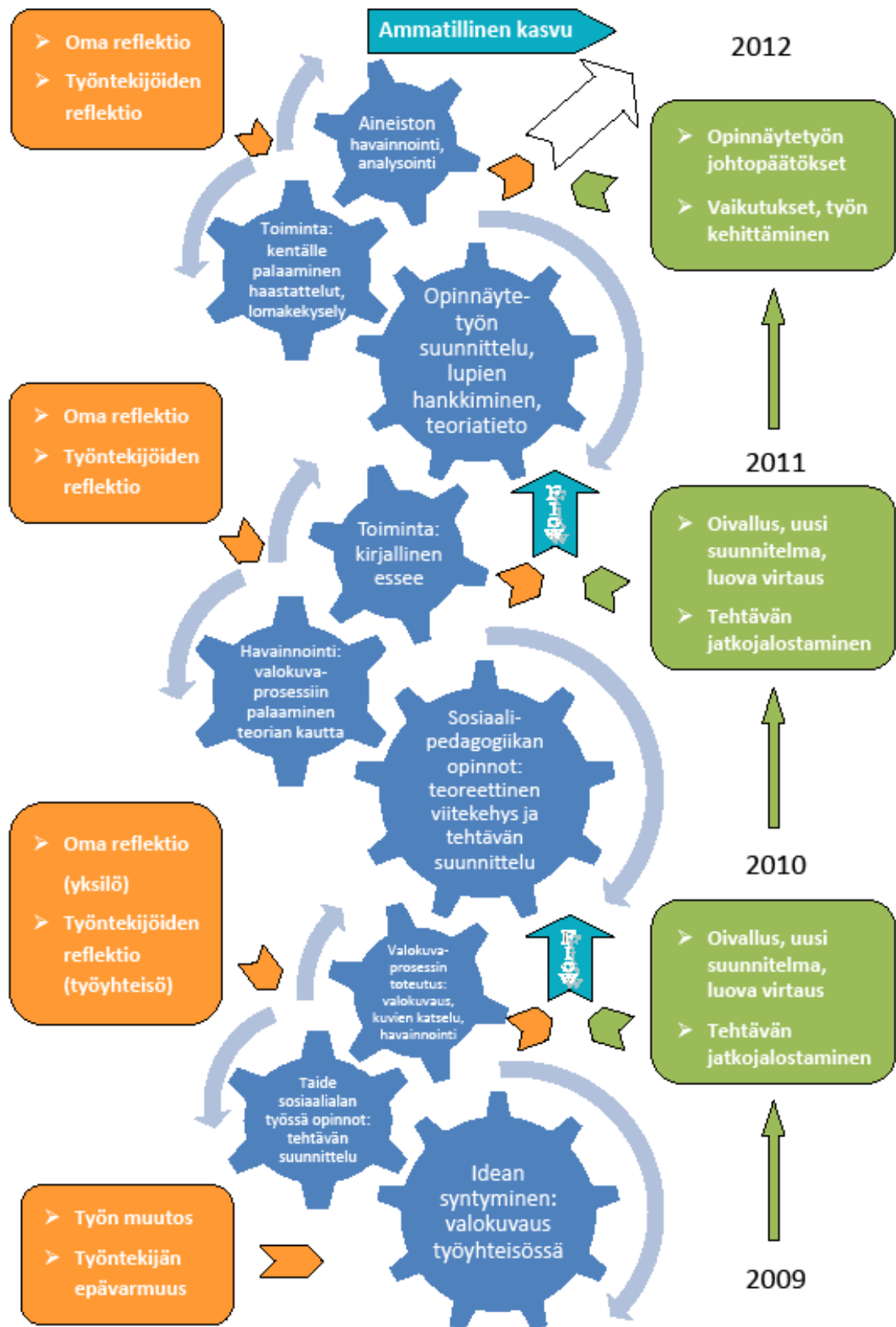
taan usein syklinä. Syklin vaiheet vuorottelevat kehämäisesti. Sykli voi alkaa mistä vaiheesta tahansa ja usein sen alkua on mahdotonta paikantaa. Usein peräkkäiset syklit muodostavat toimintatutkimuksen spiraalin, mitä on kuvattu myös pyörteeksi. (Heikkinen ym. 2006, 78–80.)

Heikkinen ym. (2006, 82) ovat pohtineet sitä, että tekevätkö vasta useat syklit tutkimuksesta toimintatutkimuksen vai riittääkö yksi kierros. Heidän mukaan syklien määrä ei ole mielekäs arviointikriteeri. Toimintatutkimukselle ominainen jatkuvuus ja spiraalimainen kehittäminen voivat sisältyä yhteenkin sykliin. Ainutkertainen koikeilu saattaa tuottaa uutta ja merkittävää tietoa. Syklien määrää tärkeämpää on toimintatutkimuksen perusidean suunnittelun, toiminnan ja arvioinnin toteutuminen. Olennaista on omaksua tutkiva ote työhön.

Heikkinen ja Jyrkämä (1999, 37) sekä Heikkinen (2006, 80–82; 2010, 221) tuovat esille sen, että esimerkiksi Hopkins (1988; 1995) on kritisoinut toimintatutkimuksen spiraalia liiallisesta kaavamaisuudesta, joka voi kahlita toimintatutkimuksen tekijää. Toiminnan etenemisessä ei voida välttämättä erottaa todellisuudessa tarkkaan erillisiä suunnittelun, toiminnan ja arvioinnin vaiheita. Tutkijalle voi käydä niin, että hän yrittää mallin mukaisesti erottaa nämä syklin vaiheet toisistaan ja ahdistuu, kun ei siihen kykene. Kuvio 3 tulee esille toimintatutkimuksen prosessi ja vastaavasti kuvio 4 oma hahmotelma opinnäytetyön rattaasta.



Kuvio 3. Toimintatutkimus prosessina (Heikkinen & Rovio & Kiilakoski 2006, 81)



Kuvio 4. Toimintatutkimuksen ja opinnäytetyön ratas

Mietin oman opinnäytetyön spiraalia ja aluksi sitä oli vaikea hahmottaa. Lupa siitä, että minun ei tarvitse kahlita itseäni spiraali muotoon, herätti luovuuden ja hahmotelin oman rattaan prosessin etenemisestä (Kuvio 4). Jotta ratas pyörähti seuraavalle kierrokselle, tarvitsin siihen oivalluksen, flow kokemuksen.

Csikszentmihályin (2006, 231) tutkimuksiin osallistuneet henkilöt ovat kertoneet, että mieleenpainuvien hetkien aikana he ovat toimineen spontaanisti, ikään kuin jonkinlaisen virtauksen kuljettamina. Tätä optimaalista kokemusta Csikszentmihályi (2005, 89) kuvaa sanalla ”flow”, virta. Lyhyt ja yksinkertainen sana kuvaa, millaista on näennäisen vaivaton liike.

Venkula (1994, 80) on tutkinut toiminnan yhteyttä tiedonmuodostuksessa. Toiminnallisten prosessien tuntemus on luovuuden edellytys. Sen oivaltaminen, mitä tietoa tarvitaan ja mitä on käytännössä tehtävä, tulee siitä, että meneillään olevassa prosessissa tunnistaa ”aukon”, johon vanha tieto ei sovellu ja joka vaatii oivalluksen uuden teon tarpeellisuudesta ja luo sen seurauksenaan uuden tiedon. Omaan flow kokemukseen liittyi päällimmäisenä se, että uskaltauduin vapaaseen ajatuksen virtaan. Se oli luova, oivaltamisen tila, mikä vain tapahtui. Aaltosen ym. (2003, 72) mukaan virtausta on vaikea luoda tekemällä tai sopimalla.

3.3. Haastattelu

Perinteinen haastattelu on tärkeä osa yhteiskunnallista tutkimusta. Kun halutaan tietää, mitä joku ajattelee jostakin asiasta, kaikkein yksinkertaista on kysyä sitä häneltä. (Alasuutari 2001, 136; Eskola & Vastamäki 2010, 26.)

Päädyin haastattelumenetelmän käyttöön, koska halusin syventää tietoa valokuvaprosessin tapahtumista ja kokemuksista. Kysyin 3.2.2011 kaikilta valokuvaproseessiin osallistuneilta, että haluavatko he osallistua haastatteluun, minkä tarkoitus olisi kerätä uutta tietoa opinnäytetyötä varten. Kaikki kolme suostuivat haastateltaviksi. Haastattelun avulla hain vastauksia kysymyksiin: mitä valokuvaproseessissa tapahtui ja mitkä Kuopion TE-toimiston arvot tulevat esille valokuvista?

Toteutin haastattelut yksilöhaastatteluina 17.2.2011, 23.2.2011 ja 28.2.2011. Haastattelupaikoiksi olin varannut Kuopion TE-toimiston kokoustilan sekä kahvihuoneen ”hiljaisen tilan”. Työntekijät saivat valita itselleen mieleisen paikan ja ajan haastattelua varten. Haastattelin kaksi henkilöä kokoustilassa lounastauolla. Yksi haastattelu toteutettiin aamulla kahvihuoneen perällä niin, ettei koko kahvihuo-

neessa ollut muita työntekijöitä. Haastattelupaikka ei ole mitenkään epäolennainen tekijä haastattelun onnistumisen kannalta, sillä kyse on vuorovaikutustilanteesta, mihin vaikuttavat monet sosiaaliset tekijät (Eskola & Vastamäki 2010, 29).

Haastattelutapoja on erilaisia ja käytin tässä opinnäytetyössä puolistrukturoitua haastattelutapaa. Käytin haastattelussa apuna lomaketta (Liite 4). Esitin kaikille samat kysymykset samassa järjestyksessä. Puolistrukturoidun haastattelun tästä tekee se, että haastateltavat saivat vastata omin sanoin kysymyksiin. (Eskola & Vastamäki 2010, 28.)

Eskolan ja Vastamäen (2010, 32) mukaan ensimmäisenä ei kannata mennä itse aiheeseen. Esipuheen tehtävänä on miellyttävän ja riittävän vapautuneen ilmapiirin luominen keskustelijoiden välille. Haastateltavat saivat aluksi määritellä itselleen tutkimuksen raportointia varten nimimerkin, jotta heitä ei voida tunnistaa opinnäytetyöstä. Erisnimen muuttaminen peitenimeksi eli pseudonyymeiksi on eniten käytössä oleva anonymisoinnin keino. Nimettömyyttä ja tunnistamattomuutta pidetään itsestään selvänä lähtökohtina, kun tutkittavien kanssa sovitaan aineiston julkaisusta. (Kuula 2006, 200–201, 215.)

Haastattelun käyttöä puolsi myös se, että halusin jatkaa subjektiivisuuden käsitettä. Hirsjärven ym. (2005, 194) mukaan ihminen voidaan nähtävä tutkimustilanteessa subjektina. Haastateltavalle on annettava mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Haastateltava on myös tutkimuksessa merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli.

3.4. Havainnointi

Tieteessä pyritään havaintoja tekemällä saamaan aineistoa määrätyn ongelman tai ilmiön tekijöistä. Vastaavasti arkielämässä pyritään ymmärtämään siihen vaikuttavia tekijöitä. Tieteessä ajattelu ohjaa arkielämää enemmän, mitä ja miten havaintoja tehdään, ja erityisesti työstettäessä havaintoaineistoa analyysin avulla tieteelliseksi johtopäätökseksi. (Grönfors 2010, 154.) Havainnoimalla tutkin sitä, mitä valokuvaprosessissa tapahtui, mitä valokuvista on nähtävissä, yleisesti sosiaalialan työhön liittyen sekä miten kasvoin prosessin aikana?

Havainnointiin liittyy olennaisena osana osallistuminen. Tutkija tekee havaintoja tutkimastaan ilmiöstä. Tutkijan ja tutkittavan välinen vuorovaikutus on kaksisuuntaista dialogia, jossa heijastetaan ja heijastutaan tutkimuksen prosessissa. Tutkija

oppii prosessin avulla tuntemaan tutkittavan sekä yksilönä että osana yhteisöä. (Grönfors 2010, 154.)

Valokuvaproessin toteutus oli dialoginen vuorovaikutustilanne työntekijöiden kanssa. Valokuvasin työntekijöitä, kävin vuoropuhelua heidän kanssaan ja osallistuin myös itse kuvattavaksi. Opinnäytetyössä havainnoin valokuvaproessia ja täydensin prosessin kuvaamista haastatteluaineistolla. Havainnoin opinnäytetyöhön osallistujien kertomuksia arvoista ja laajensin tarkastelunäkökulmaa, miten kyseinen arvo liittyy yleisesti sosiaalialan työhön.

Havainnoinnin yksi muistiinpanotyyppi voi olla sellainen, jossa tutkija käsittelee omaa itseään tutkijana, henkilönä ja tutkimukseen olennaisesti liittyvänä subjektina. Hän voi tehdä muistiinpanoja omista tunteistaan, itsensä vaikutusta tutkimuksen kulkuun tai oman tutkijakehityksensä seuraamista. (Grönfors 2010, 166.)

Muistiinpanojen tekemisessä käytin päiväkirjaa. Se oli kannettavassa tietokoneessa oleva kansio. Kun juna- tai bussimatka Siilinjärven ja Kemin välillä kesti viisi ja puoli tuntia, niin siinä oli hyvä aika pysähtyä ja tehdä havaintoja itsestä. Toisinaan kirjoitin ajatuksia, mistä milloinkin löysin nopeasti paperia, kauppakuitteihin tai käytettyihin kirjekuoriin ja myöhemmin kirjasin ne tietokoneen päiväkirjaan. Vasta opiskelun loppuvaiheessa hankin pienen vihreän kirjan, jota nyt kuljetan mukani kaikkialla. Siihen on hyvä kirjata ajatustyötä, kun olen niin sanotusti liikkeessä.

Oman päiväkirjan hyödyntämiseen havainnointimateriaalina oli selkeä syy. Lukija saa mahdollisuuden tarkastella eri tilanteisiin vaikuttavia seikkoja ja miten koko opinnäytetyön prosessi on kehittynyt ja edennyt. Oman ammatillisen kasvun havainnointi on merkittävä osa tätä opinnäytetyötä.

3.5. Kysely

Kyselylomakkeen avulla sain kerättyä tietoa valokuvaproessin ja haastattelun jälkeen anonyymisti. Kyselylomakkeella hain vastauksia kysymyksiin: löytyykö valokuvaproessista voimaantumisen tunteita ja millaisia ne ovat?

Vallin (2010, 104) mukaan on tärkeää tutustua teoriaan ennen mittaamista. Mittarin rakentaminen tulisi alkaa teoriasta. Kyselylomakkeen pohjana käytin voimaantumisen käsitteitä ja miten voimaantumisen prosessia on kuvattu teoriassa (Adams 2003; Mattila 2008; Miettinen & Pelkonen 2000; Mäkinen ym. 2009; Räsänen 2006;

Savolainen 2009; Siitonen 1999; Takanen 2005).

Usein kyselylomake aloitetaan niin sanotuilla taustakysymyksillä, esimerkiksi tiedustellaan sukupuolta, ikää ja koulutusta (Valli 2010, 104). Jätin nämä taustakysymykset omasta kyselylomakkeesta pois tutkimuseettisistä syistä, koska tutkimusjoukko oli sen verran pieni. Ikä olisi voinut paljastaa kuka vastaaja on. Kuulan (2006, 211) mukaan muuttujien poistaminen on radikaalein tapa anonymisoida aineisto, mutta se saattaa olla joissakin tapauksissa perusteltua.

Kysymyksiä voidaan muotoilla monella tavalla. Asteikoihin eli skaaloihin perustuvassa kysymystyypissä etsitään väittämiä ja vastaaja valitsee niistä sen, miten voimakkaasti hän on samaa mieltä. (Hirsjärvi ym. 2005, 187–189.) Käytin kyselylomakkeen pohjana Likertin asteikkoa, missä mittarina on pariton määrä, tässä tapauksessa viisi vastausvaihtoehtoa (Valli 2010, 118). Vastausvaihtoehdot kyselysani olivat: 1 = ei kyseistä tunnetta, 2 = vähän, 3 = jonkin verran, 4 = paljon ja 5 = hyvin paljon (Liite 6).

Annoin kyselylomakkeen ja palautuskuoren jokaiselle osallistujalle henkilökohtaisesti haastattelun yhteydessä. Kaikki vastaajat palauttivat kyselylomakkeen viikon sisällä haastattelusta. Jos tutkittavia henkilöitä on vähän, otoksen poimintaa ei tarvitse vaan tutkimuksen tiedot voidaan kerätä kaikilta. Tällöin kysymyksessä on kokonaistutkimus. (Ahola 2007, 55.)

3.6. Aineiston analyysi

Analyysi on tutkimusprosessin vaiheena ennen kaikkea havaintoaineiston erittelyä. Analyysissa aineisto ryhmitellään, luokitellaan, kuvataan ja jäsennetään. Analyysi muuttaa aineiston tiiviiseen muotoon, josta näkyy, mitä aineisto sisältää, millaisista osasista kokonaisuudet koostuvat. Analyysin ideana on säilyttää ja nostaa esiin tutkimusongelman kannalta tärkeää tietoa. (Salonen 2004, 88.)

Opinnäytetyön analyysiin toi haastetta se, että toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu tarkka prosessin kuvaaminen. Tulin siihen johtopäätökseen, että opinnäytetyöni koostuu neljästä osa-alueesta: valokuvaproessin tarkasta kuvauksesta, valokuvien tarkastelemisesta arvojen ja sosiaalialan työssä esille tulevien asioiden näkökulmasta sekä voimaantumiseen liittyvien tunteiden kartoittamisesta. Lisäksi yksi osa-alue oli oman ammatillisen kasvun kuvaaminen koko opinnäytetyön ajan.

Valokuvaprosessin kuvaus perustuu havainnointiin ja prosessiin osallistuneiden kokemuksiin. Arvojen tarkastelemisessa olen käyttänyt haastattelumateriaalia. Valokuvista esille tulevien, sosiaalialan työhön liittyvien asioiden kuvaaminen pohjautuu opinnäytetyön tekijän havaintoihin. Voimaantumisen tunteet olen koonnut kyselylomakkeen aineistoista. Analysoin näitä kolmea osa-aluetta omissa kappaleissaan ja esitän johtopäätökset aina kyseisen kappaleen lopussa. Pohdinnassa kuvaan kokonaisuudessaan opinnäytetyön prosessin tuloksia ja omaa kasvua sosionomiksi.

Kuuselan (2005, 76–77) mukaan toimintatutkimuksessa on tyypillistä se, että teorian ja tutkimusongelman määrittely ei ole niin suoraviivainen prosessi kuin tavanomaisessa laadullisessa tai määrällisessä tutkimuksessa. Teorian asema on moniselitteinen, koska usein se rakentuu vasta jälkikäteen.

Tutkijan rooli on toimintatutkimuksessa erilainen kuin perinteisissä tutkimusmenetelmissä. Tutkija toimii ryhmän aktiivisena jäsenenä, joka tekee tarkoituksellisen intervention kohteeseen. Tutkija ei edes oletta olevansa ulkopuolinen tai neutraali (Linturi 2000; Heikkinen 2006, 19–20.) Kun analysoin valokuvaprosessin toiminnallista puolta, niin käyttämiini kuvauksiin on varmasti vaikuttanut se, että olin itse mukana prosessissa. Toisaalta voin tarkastella aihetta hieman objektiivisemmin, koska aikaa oli kulunut jo pari vuotta valokuvaprosessin toteutuksesta.

Kvalitatiivinen tutkimus etenee siten, että haastattelijan ja haastateltavan välinen keskustelu tallennetaan ja kirjoittaminen puhtaaksi eli litteroidaan tekstimuotoon. Haastattelusta tuli 15 sivua litteroitua aineistoa. Aineiston luokittelu tarkoittaa, että esimerkiksi haastatteluaineiston eri osista etsitään samankaltaisuuksia ja aineisto järjestetään uudestaan teemoittain. (Räsänen 2005, 91–95; Eskola & Vastamäki 2010, 42–43.) Olin jakanut haastattelulomakkeen jo valmiiksi kahteen teemaan (Liite 4). Aluksi oli kysymyksiä yleisesti työhön liittyvistä asioista ja toisena teemanä olivat valokuvaprosessin tapahtumat.

Kokosin kyselylomakkeen vastaukset Excel taulukoihin. Otin tarkasteltaviksi kohteiksi ne vastaukset, missä kaikki olivat vastanneet samalla tavalla. Lisäksi tarkastelin niitä vastausvaihtoehtoja, mitkä kuvasivat tunnetilojen ääripäitä eli jotakin tunnetta ei ollut ollenkaan ja vastaavasti toista tunnetta oli koettu valokuvaprosessin aikana hyvin paljon.

Kvantitatiivisen että kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteiksi nousevat aineistonkäsittelyyn, esittämiseen ja tulkintaan liittyvät kysymykset. Nämä korostuvat hieman eri analyysivaiheissa. Siinä missä kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulkinta

on puhtaasti mukana vasta tulosten erittelyssä, muodostaa se kvalitatiivisessa tutkimuksessa koko aineistoanalyysin lähtökohdan. (Räsänen 2005, 99.)

Lähtökohtana kvalitatiivisessa tutkimuksessa on todellisen elämän kuvaaminen. Tähän sisältyy ajatus, että maailma on moninainen. Tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja aineisto kootaan luonnollisessa, todellisessa tilanteessa. (Hirsjärvi ym. 2005, 152–155.)

3.7. Tutkimusetiikan tarkastelu

Tutkimuseettisistä toimintaperiaatteista tärkein tieto on eettisyyden kaikkea läpäisevä periaate. Eettisyys oli läsnä minun jokaisessa valinnassa. Ehdottomana eettisenä lähtökohtana kaikissa valinnoissani oli tutkimuksessa mukava olevien ihmisten kunnioittaminen, heidän oikeudet ja luottamuksellisuus. (Pohjola 2007, 12–20.) Näitä eettisiä valintoja olen perustellut jo aikaisemmin muun muassa kohdissa 2.1. Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston strategioihin pohjautuva toimintamalli, 2.2. Työvoimaneuvoja ja työvoimaohjaaja, 3.3. Haastattelu, 3.5. Kysely sekä jatkossa eettiset valinnat tulevat esille muun muassa kohdissa 5.2. Tehtävästä käytännön kuviin ja 6.7. Mitä kuvat kertovat arvoista?

Opinnäytetyöhön osallistujat ovat olleet mukana opinnäytetyön eri vaiheissa vapaaehtoisesti. Opinnäytetyön aineiston lähteinä mukana olevia ihmisiä kuvaan opinnäytetyöhön osallistujiksi. Olen ymmärtänyt heidät subjekteiksi, tutkimukseen osalliseksi, koska heidän hallussaan on tutkimuksessa tarvittavan tiedon perusaineokset. (Pohjola 2007, 19.) Toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu, että olen tehnyt saman valokuvatehtävän myös itse, jotta voin ymmärtää, mitä prosessissa tapahtui.

Perehdyin hyvään tieteelliseen käytäntöön muun muassa tutkimuseettisen neuvottelukunnan laatimien tutkimuseettisten ohjeiden kautta (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2002). Noudatin ohjeita opinnäytetyöni eri vaiheissa: suunnittelussa, toteutuksessa, raportoinnissa, analysoinnissa ja informoinnissa. Huomioin tietosuojasiat muun muassa opinnäytetyössäni osallistuvien tietojen käsittelyssä, säilytyksessä, kirjaamisessa ja lopuksi tietojen tuhoamisessa. Käsittelin tietoja luottamuksellisesti ja suojasin tiedot kaikissa vaiheissa asianmukaisesti. Esitän asiat opinnäytetyössäni niin, että yksittäisiä henkilöitä ei voi välittömästi tunnistaa. Kaikki opinnäytetyöhön osallistuneet antoivat kirjallisen suostumuksen, että voin käyttää materiaalia opinnäytetyössä ja sen esittelyssä (Liite 5). Toteutin opinnäytetyöni opinnäytetyön ohjeiden mukaisesti (Viinamäki 2007, Tietosuojavaltuutetun toimisto).

Käytin monipuolisesti eri lähteitä ja referoin ne alkuperäismateriaalista, paria sekundaarilähdettä mukaan lukien. Suoria lainauksia käytin hyödyntäessäni haastattelumateriaalia sekä muutamien osuvien ilmaisuja, määritelmien ja käsitteiden kohdalla. (Pohjola 2007, 15.)

Pohdin pitkään eettisyyttä, kun otin mukaan valokuvaprosessiin ja opinnäytetyöhön voimauttavan valokuvan menetelmän esittelemisen. Voinko ylipäänsä tehdä valokuvaprosessia työyhteisössä, koska olen käynyt vain päivän koulutuksen, mikä sivusi aihetta voimattavasta valokuvasta? Savolaisen (2011) mukaan tärkein menetelmän soveltamisessa on itse koettu voimaantuminen, koska vasta sitten työtapaa voi hyödyntää muihin. Vain voimauttavan valokuvan koulutuksen käyneet voivat käyttää menetelmää, koska se on rekisteröity menetelmä. Näin ollen opinnäytetyössä tapahtuvaa toiminnallista puolta, valokuvaprosessia, en voi määritellä voimauttavan valokuvan menetelmäksi.

Reflektoimalla omia kokemuksiani, tulin siihen johtopäätökseen, että aikaisemmat kokemukset antavat minulle luvan soveltaa menetelmää käytännössä. Oma voimaantuminen on tullut taidenäyttelyn kautta vuonna 1999. Työstin taidenäyttelyn keinoin siihen asti elettyä elämääni. Näyttely oli sen verran laaja henkilökohtainen kokemus, että rohkenin kokemuspääomani kautta soveltaa menetelmää sosiaalipedagogiikan opinnoissa. Sosionomi opintojen aikana asioille, mitä reilut 10 vuotta sitten olin tehnyt intuition pohjalta, löytyi teorian tietoa, löytyi jopa menetelmä. Hyödynsin tätä kokemuspääomaa niin itseeni kuin myös työkavereihin. Tärkeä oivallus sosiaalipedagogiikan opinnoissa oli se, että valokuvaprosessi oli oma sovellus yhdestä sosiaalipedagogiikan menetelmästä.

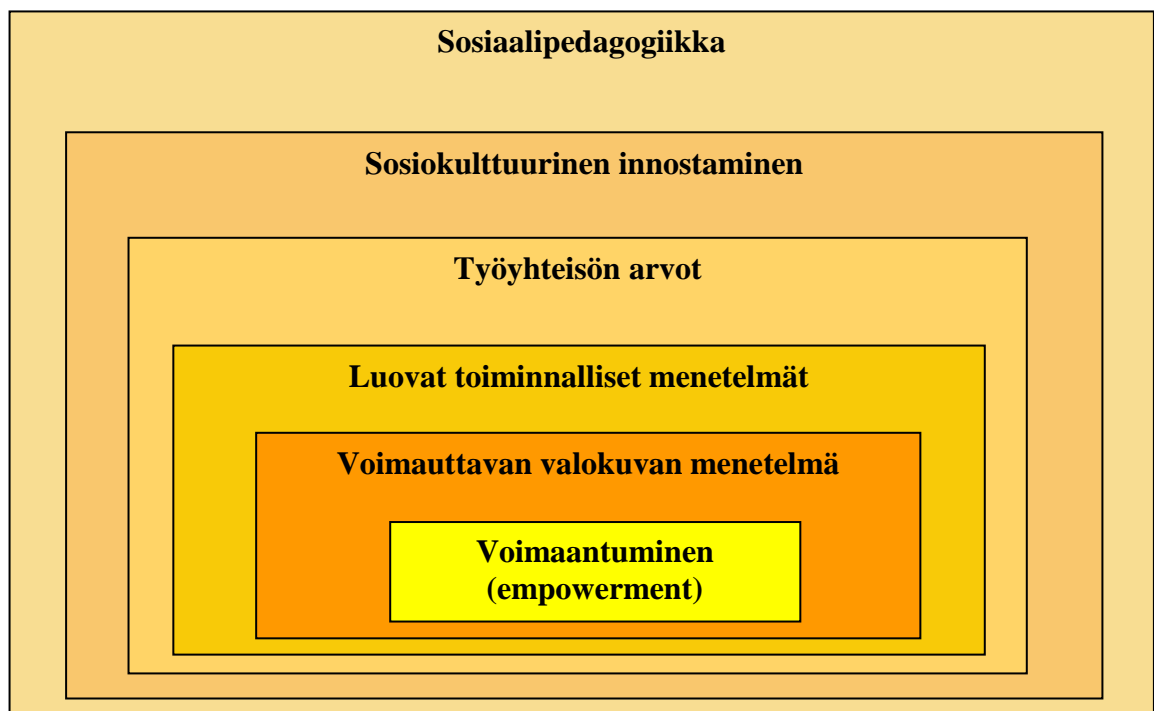
Eettisyys nousi minulle suuremmaksi tekijäksi kuin vain tutkimuseettiset kysymykset. Minun täytyi tehdä oma arvokeskustelu opinnäytetyön eettisyydestä, jotta pystyin työstämään valokuvaprosessin suhdetta voimauttavan valokuvan menetelmään. Pohjolan (2007, 23) mukaan tutkimus ei ole teknistä toimintaa vaan aina tutkija-subjektin ajattelun ja valintojen kautta suodattuvaa. Siksi itsensä, omien lähtökohtiensa, arvojensa ja asenteidensa punnitseminen on tarpeellista.

Paasivaara (2009, 94) kuvaa sitä, että arvojen tiedostaminen johtaa eettiseen tapaan ajatella. Eettisyys on sisäisen toiminnan johtotähti. Jos tiedämme jonkin asian olevan oikein, se on sopusoinnussa periaatteidemme kanssa. Eettisyys on vahva sisäinen voima, joka viitoittaa toimintamme suhteessa työhön ja toisiin ihmisiin. Perustelin opinnäytetyössä käyttämäni aineiston ja materiaalin teorian tiedon pohjalta sillä tavalla perusteellisesti, että voin olla itseni kanssa sinut ja hyvällä mielin.

4. TOORETTISET VIITEKEHYKSET

Teorettinen viitekehys on Alasuutarin (2001, 168) mukaan arkiajattelusta poikkeava tapa tematisoida ja hahmottaa ilmiöitä ja todellisuutta. Edellä kuvaamani tutkimusmenodit ovat taas tapoja soveltaa viitekehystä tiettyyn teemaan tai aiheeseen.

Opinnäytetyön viitekehysten raamit muodostaa sosiaalipedagogiikka. Sosiokulttuurinen innostaminen on mukana lähinnä opinnäytetyön tekijän näkökulmasta, miten sain muut innostumaan. Koska tarkastelen valokuvia arvojen näkökulmasta, käsitelen yleisesti työyhteisön arvoja. Jotta pääsen lähemmäs toimintaa, valokuvaprosessia, niin tarkastelen ensin yleisellä tasolla luovien menetelmien käyttöä ja sitten keskityn menetelmistä voimauttavan valokuvan esittelyyn. Opinnäytetyön ytimessä on voimaantuminen.



Kuvio 5. Teoreettisen viitekehysten muodostuminen

4.1. Sosiaalipedagogiikka

Opinnäytetyöni viitekehys ja teoriapohja on sosiaalipedagogiikassa. Sosiaalipedagogiikka perustuu yhteiskuntatieteisiin ja se on kasvatuksellinen oppiala, joka yh-

distää pedagogisen ja sosiaalisen. Sosiaalipedagogiikkaan voidaan tarkastella ajattelu- ja toimintaperiaatteena, joka jatkuvasti luo ja uudistaa omaa itseymmärrystä. Sosiaalipedagogiikan tehtävänä on auttaa yksilöä, persoonaa kasvamaan yhteiskuntaan ja yhteiselämään toisten kanssa sekä toisaalta syrjäytyneiden ihmisten tukeminen heidän arkipäivässään. (Hämäläinen & Kurki 1997, 10; Kurki 2007, 30–31.)

Sosiaalipedagogiikassa on ensisijaisesti kyse arvopohjaisesta orientoitumisesta sosiaaliin kysymyksiin. Sosiaalipedagogisella työllä pyritään ennen kaikkea subjektivoitumiseen eli itsensä tunnistamiseen, oman toiminnan tunnistamiseen sekä itsensä kokemiseen osalliseksi ympäröivää yhteisöä. Tällaisen subjektivoitumisprosessin kautta ihminen saa haltuunsa ne välineet, joiden avulla hän tulee kykeneväksi: olemaan oman elämänsä ”eläjä”, kokemaan itsensä merkitykselliseksi, tekemään tietoisia valintoja, vaikuttamaan elämänsä muotoutumiseen ja kantamaan vastuuta valinnoistaan. (Kuosmanen 2009.)

Sosiaalipedagogiikkaan kuuluu olennaisena osana käsite emansipaatio eli vapautuminen. Se on prosessi, millä ymmärretään subjektin vapautumista olosuhteista, jotka estävät ihmisen itsenäistä ajattelua ja toimintaa. Emansipaatioprosessi voidaan ymmärtää vapautumiseksi yksipuolisista sosiaalisista riippuvuuksista, epäoikeudenmukaisuuksista ja huono-osaisuudesta kuin myös psyykkisistä pakoista, emotionaalisista esteistä ja sisäisistä auktoriteeteista. Ensin pitäisi kuitenkin subjektoitua ennen kuin voi emansipoitua. (Kuosmanen 2009.)

Immanuel Kant kutsui moraalista itsenäistymistä valistumiseksi. Vaikka Immanuel Kant (1724–1804) ei olekaan sosiaalipedagoginen kasvatusajattelija, niin mielestäni Kantin lainaus soveltuu tähän sosiaalipedagogiikan subjektivoitumiseen:

Valistus on ihmisen pääsemistä ulos hänen itsensä aiheuttamasta alaikäisyyden tilasta. Alaikäisyys on kyvyttömyyttä käyttää järkeä ilman toisen johdatusta. Itseaiheutettua tämä alaikäisyys on silloin, jos sen syynä ei ole järjen puute, vaan päättämisen ja rohkeuden puute. Sapere aude! Valistuksen tunnuslause on siis: käytä rohkeasti omaa järkeäsi. (Kant 1784; 1995, 77.)

Sosiaalipedagoginen ajattelutapa ei tarkoita vain joidenkin pedagogisten työmuotojen ja menetelmien käyttöä. Työtä voidaan tehdä ikään kuin sosiaalipedagogisten silmälasien läpi eli työntekijä perehtyy kyseiseen asiaan, ideoihin ja toimintaperiaatteisiin ja samalla kertaan luo niihin henkilökohtaisen suhteen. Sosiaalipedagogiikka ei näin ollen ole vain jonkin tietyn ammattiryhmän oppiperusta, vaan sitä voi soveltaa kaikissa ihmistyön ammateissa. (Hämäläinen & Kurki 1997, 18.)

Myös Mönkkönen, Nurro ja Väisänen (1999, 4) kuvaavat sitä, että sosiaalipedagogista toimintaa tapahtuu monentasoisissa konteksteissa. Sille on tunnusomaista moninaisuus, jota ei voida pelkistää vain joihinkin työmuotoihin tai toimintaperiaatteisiin. Kuosmasen (2009) mukaan sosiaalipedagogiikka ei ole pelkkä ajatusrakenne tai ideologia, sillä vasta kun se muuttuu käytännön toiminnaksi, sitä voidaan kutsua sosiaalipedagogiikaksi.

Sosiaalipedagogiikan opinnoissa löysin juuri nuo edellä mainitut silmälasit, joiden avulla sain yhdistettyä valokuvaproessin sosiaalipedagogiseen viitekehykseen. Ymmärsin sen, että käyttäessäni sosiaalipedagogista työotetta, minun ei tarvitse työskennellä pelkästään syrjäytyneiden tai muuten sorrettujen ihmisten parissa, vaan voin käyttää sosiaalipedagogista ajattelutapaa arjen toiminnoissa, missä pyrkimyksenä on tietoisella tasolla vapautua kahlitsevista rajoitteista. Oppimispäiväkirjani ote kertoo siitä, kuinka oivalsin sosiaalipedagogiikan ja taide sosiaalialan työssä oppiaineiden yhteyden ja niiden täydentävän vaikutuksen:

Tunnilla lamppu syttyi. Hahmotin, että voin jatkaa luovasti toteutettua taide sosiaalialan työssä tehtävää syventäen sitä sosiaalipedagogiikan suuntaan. Tehtävä nuorten kanssa saisi nyt jäädä. Ajatuksissani pyörivälle idealle täytyi saada opettajalta vahvistus.

Halusin työstää taidetehtävää sosiaalipedagogisesta näkökulmasta, koska taidetehtävässä ei ollut varsinaisesti teoriaosuutta. Opettaja antoi luvan vaihtaa aihetta ja samalla hän ehdotti opinnäytetyön tekemistä valokuvauksen kautta. Niin, olin minä miettinyt jotain, mutta nyt se jotenkin konkretisoitui. Pienet palaset matkan varrelta loksahelivat tyhjäksi palapelipohjaksi. Päätötyö olisi se täyte, kuva, sisältö, mikä siitä tulevaisuudessa muodostuisi.

Välitunnilla minulle iski paniikki. Minulta oli kadonnut luokkakaverin muistitikku, mihin olin edellisellä välitunnilla tallentanut valokuvia taide sosiaalialan työssä tehtävistä. Tunnilla muistitikku oli minulla aivan varmasti. Tyhjensin kassini kaikki sopukat, kävin katsomassa luokasta, mutta muistitikku ei vain löytynyt. Etsin luokkakaverini toisesta ryhmästä ja tiedustelin siitä muistitikusta. "Sinähän annoit sen minulle tunnin loputtua", hän sanoi. "Etkö muista?"

Miten voin menettää muistini? Miten idean syntyminen, havahtuminen saattoi olla niin järkyttävä kokemus? Miten yhteys muuhun maailmaan saattoi kadota istumapaikkani ja opettajan pöydän välillä? Olin keskittynyt täysin ajatukseen, miten perustelen opettajalle sen, että haluan vaihtaa tehtäväni aihetta. Uuden ajatuksen kirkkaus täytti mieleni ja siksi minulle ei jäänyt minkäänlaista muistijälkeä matkasta opettajan pöydän luokse. Muistitikun antamisessa ei tapahtunut dialogia, saati sitten kohtaamista.

Jos sosiaalipedagogiikassa puhutaan valaistumisesta, niin oma kokemus oli täydellinen kirkastuminen. Se oli kuin hetki, kun salamavallo sokaisee hetkellisesti näkökyvyn. Ehkä on parempi, että en pohdi sitä sen enempää. (Oppimispäiväkirja 17.12.2009)

Takasen (2005, 81, 165) mukaan oivallus on spontaani tapahtuma, jonka avulla voi löytää ratkaisun tai saada kirkkaamman näkökulman asiaan. Siinä missä älyllinen erottelee, oivaltaminen yhdistää. Oivalluksia ei voi tuottaa, mutta niitä syntyy luovuuden virratessa. Oivallukset ovat intuition viestejä. Intuitio on tiedostamatonta ja sanatonta kykyä kerätä ja käsitellä tietoa ja etsiä hankalasti havaittavia asiayhteyksiä. Intuitiivisessa ajattelussa mieli yhdistelee luovasti erilaista tietoa.

Sosiaalipedagogisissa pyritään kasvu- ja kehitysprosesseihin, jotka edellyttävät syvää tiedostamista. Yhteisen vuorovaikutuksen kautta pyritään saamaan aikaan muutosprosessi, jossa henkilö arvioi omaa tilannettaan, tiedostaa (reflektoi) siihen liittyviä asiayhteyksiä, asettaa itselleen uusia tavoitteita ja suuntautuu toiminnassaan niiden mukaisesti. (Launonen & Puolimatka 1999, 37–38.) Mielestäni valokuvaprosessin jatkojalostamisessa oli juuri kyse tiedostamisesta, teorian haltuunotosta ja opinnäytetyön tekeminen oli taas uudelleen suuntaamista.

Valokuvaprosessin innoittajana toimi Savolaisen Maailman ihanin tyttö – kirja (2005). Maailman ihanin tyttö on yhteisöllinen valokuvaprojekti, jonka Miina Savolainen on toteuttanut yhteistyössä kymmenen Hyvösen lastenkodissa kasvaneen nuoren naisen kanssa. Eri vuosina otetut valokuvat dokumentoivat nuorten kasvua. Valokuvissa nuoret ovat opetelleet katsomaan itseään lempeämmin, korjaamaan itse häpäisevien katseiden jälkiä ja kantamaan vastuuta omasta hyvinvoinnistaan. (Savolainen 2011.)

Maailman ihanin tyttö -projektin valokuvat eivät ole kuvia siitä, millaisten mielikuvien kautta lastenkotinuoret tai nuoret tytöt yleensä nähdään, vaan kuvia siitä, miten nuori itse haluaa tulla nähdyksi ja nähdä itsensä. Ihmiset ovat saaneet nähdä nuoret yksilöinä, oman tarinansa sankareina, ei vain lastensuojelulapsina. Projektin lähtökohtana oli huomio siitä, etteivät sosiaalityön perinteestä tutut verbaaliset tavat jäsentää asiakkaan elämäkokemusta, vuorovaikutussuhteita ja käsitystä omasta itsestä, olleet riittäviä. (Savolainen 2011.)

Sosiaalipedagogiikan avulla Moilasen (1999, 73) mukaan pyritään pääsemään käsiksi ihmisen kaikkein pyhimpään – hänen tunteisiinsa, ajatuksiinsa ja suhteisiinsa muihin ihmisiin. Voimauttavassa valokuvauksessa jokaisella ihmisellä on oikeus kokea itsensä ainutlaatuiseksi, arvokkaaksi ja rakastetuksi sekä olla oman elämänsä päähenkilö (Savolainen 2011). Kuvaan aihetta tarkemmin luvussa 4.5. Voimauttavan valokuvan menetelmä.

Sosiaalipedagogisessa työssä korostuvat toiminnallisuus, yhteisöllisyys ja elämyk-

sellisyys, ja siinä käytetään lukuisia erilaisia työmuotoja. Sosiaalipedagogiikan opinnot käynnistivät minussa kokonaisvaltaisen muutosprosessin. Juna- ja bussimatkat olivat minulle oman itseni kuuntelemista ja siirtymistä opiskelijan roolista äidiksi, vaimoksi ja työntekijäksi.

Mitä ihmeellistä on Muurolassa? Nyt Muurolan kohdalla leimahti, että sosiaalipedagogiikka pelasti minut pimeydeltä! Junan ikkunasta heijastui väsynyt opiskelija, huomenna työntekijä. Sosiaalipedagogiikka valaisi minut, se toi aivan uudenlaista kipinää toisen opiskeluvuoden väsymykseen. Nyt on hyvä fiilistellä hetkisen aikaa, sillä arki häämöttää jo ovella. (Oppimispäiväkirja 18.12.2009)

4.2. Sosiokulttuurinen innostaminen

Sosiaalipedagogiikan vahva sovellusalue on sosiokulttuurinen innostaminen. Innostaminen-sana on peräisin latinankielisestä sanasta *anima* eli elämä. Innostaminen on siis elämän antamista, toimintaan motivoitumista ja kyse on aina voimien liikkeelle saattamista. Laajasti määriteltynä sosiokulttuurinen innostaminen voidaan nähdä eräänlaisena tapana elävöittää ihmisten herkistymistä. Innostaminen herättää tietoisuutta ja organisoi toimintaa. Keskeistä sosiokulttuurisessa innostamisessa on vuorovaikutuksen kehittäminen. (Hämäläinen & Kurki 1997, 203; Kurki 2000, 19, 44.)

Yleinen näkemys innostamisen ja sosiaalipedagogiikan suhteesta on, että innostaminen on ammatillista toimintaa, jonka tiedeperusta löytyy sosiaalipedagogiikasta. Innostamisessa korostetaan aktiivisten, luovien ja kokemuksellisten metodien merkitystä, jotka ovat suorassa vaikutuksessa ihmisten konkreettiseen tilanteeseen. (Hämäläinen & Kurki 1997, 196; Kurki 2000, 26.)

Innostamisen tavoitteena on, että ihmisellä olisi kykyä ja uskallusta elää elämänsä mahdollisimman täydesti modernissa yhteiskunnassa ja sen kiihtyvässä muutoksessa. Ihmisen tulisi oppia persoonallista joustavuutta, jotta hän uskaltaisi kyseenalaistaa myös omia käsityksiään, omaksua uusia elämisen ja työn muotoja. (Kurki 2000, 43.) Valokuvaprosessissa oli kyse persoonallisesta tavasta tehdä asioita näkyväksi, prosessoida muutostyötä käyttämällä luovaa, toiminnallista menetelmää.

Innostamisen tavoitteet voidaan Kurjen (2000, 19–20, 47, 74) mukaan nähdä kolmitahoisena. Ensinnäkin on välittäjänä toimiva innostaja, jonka tehtävänä on luoda ihmisille erilaisia toiminnan mahdollisuuksia. Toiseksi on itse toiminta, jonka avulla saadaan aikaa muutosta. Kolmanneksi on innostamisen kohde, ryhmä tai yhteisö,

jonka kanssa toiminta toteutetaan. Innostaja ei ole se, joka ”tekee” innostamista, vaan sosiokulttuurinen innostaminen on parhaimmillaan aina toimintatutkimusta.

Kurjen (2000, 80) mukaan kaikki ihmiset eivät sovi innostajiksi, sillä innostaa ei voi, jollei itse ole innostunut. Ilman herkistymistä ja motivoitumista ei aitoa osallistumista synny. Yksi ammatillisen innostajan perusvalmiuksia on kyky ihmisten herkistämiseen. Herätellä juuri tiettyjä intressejä eli saada ihmisten huomio kiinnittymään johonkin sellaiseen toimintaan, jonka he kokevat subjektiivisesti, oman elämänsä kannalta arvokkaaksi ja merkitykselliseksi. (Kurki 2000, 133.)

Mietin valokuvaprosessin aloitusta ja toteutusta, miten saisin työkaverit kiinnostumaan asiastani? Suunnittelen kutsun sellaiseksi, että laitan siihen messuilla otetun valokuvan, missä istun lentäjän tuolissa. Valmiina lähtöön! Kutsussa tulisi olla jotain arjesta poikkeavaa. Ensimmäinen kokoontuminen olisi Kirkkoisäntä kokoustilassa, koska tilaan olisi mahdollista luoda tunnelmaa. Ottaisin ison ravun mukaan. Siinä olisi valokuvia minun elämästä vuosien varrelta. Saisinko rakennettua ravun avulla luottamusta? (Oppimispäiväkirja 27.9.2009)

Pettymyksekseni jouduin toteamaan, että enhän minä voi viedä rapua töihin sen materiaalin takia, joten uusia ideoita kehiin. Otan valokuvia ja laitan ne pöydälle niin, että kuvat täyttävät ison osan pöydästä. Rapu olisi ollut oikeassa koossa 2 m 60 cm. (Oppimispäiväkirja 29.9.2009)

Ensimmäisellä kokoontumiskerralla 2.10.2009 olisi tärkeää herätellä eri aisteja, jotta saisin työkaverit innostumaan asiasta. Oppimispäiväkirja kertoo siitä, miten olin luonut tilaan tunnelmaa ja valokuvasta (Kuva 2) voi nähdä, miltä tila näytti.

Kokoustilaa valaisivat patterituikut. Tulijat saivat avata joulukalenterista haluamansa luukun ennen istumapaikan valintaa. Suklaakalenterin olin ottanut mukaan, koska olin kyseisellä viikolla itse kokenut ihmetystä ja hieman suuttumustakin siitä, että kaupassa oli joulutunnelmaa jo syyskuun viimeisenä päivänä. Se oli herättänyt minussa sen verran voimakkaita tunteita, että ajattelin joulukalenterin tulevan muillekin hieman yllätyksenä. Silkkien melodia viritti mielikuvan jostain matkasta. Siniset suukot antoivat pöydällä olevalle valokuvaravulle jokiefektin ja kuulijoille toisen makuelämyksen. (Oppimispäiväkirja 2.11.2009)

Luovuutta vaativaan työskentelyyn tarvitaan täysin erilaisia virikkeitä kuin tarkkuutta ja järkiälyä vaativaan puuhaan. Hälinän hiljentäminen, toimiva kohtaaminen ja keksimisen iloon opastaminen ovat tärkeitä ympäristötekijöitä luovuuteen viritäytymisessä. Värit, musiikki, tuoksut ja mahdollisuudet mielikuvatyöskentelyyn ovat myös tärkeitä elementtejä. (Kulovesi 2002, 117.) Myös Hämäläinen ja Kurki (1997, 219) kuvaavat, että muutoksen pohjaksi tarvitaan innovaatiota, kulttuurista luovuutta. Tarvitaan ennakkoluulottomia, vapaaehtoisia ja suunniteltuja prosesseja,

jotka erilaisten tekniikoiden, ideoiden, tietämysten ja uusien käyttäytymisen avulla muokkaavat positiivisesti sitä todellisuutta, jossa niitä tuotetaan.



Kuva 2. Kuva pöydästä

Sosiokulttuurinen innostaminen on aina päämäärätietoista ja suunniteltua toimintaa. Teorian ja käytännön vuorovaikutus on innostamisen ytimessä. (Kurki 2007, 84, 86.) Herää mielenkiintoinen kysymys: "Miten osasin innostaa, jos en tiennyt innostamisen teoriaa?" En katso, että valokuvaprosessi olisi ollut epäteoreettista puuhastelua, koska olin kuitenkin kytkenyt siihen teoriaa taiteen käsityksestä sosiaalialan työssä. Sosiaalipedagogiikan opinnot avasivat teoreettisen viitekehyksen käytännön toiminnalle eikä sosiaalipedagogiikan teoria jäänyt näin ollen teoriaksi itsensä vuoksi. Voin lohduttautua sillä, että sosiaalipedagogiikan kuin myös innostamisen yksiselitteinen määrittäminen on vaikeaa (Kurki 2000, 44).

Pyrkiessäni innostamaan muita, otin mukaan asioita, mitkä olivat minulle tärkeitä ja merkityksellisiä kuten rapu. Toisaalta joulukalenteri sai aikaan minussa tietynlaista säröä, voimakasta tunnekuohuntaa. Toimintaan lähdettiin siitä näkökulmasta, että minä opiskelijana tarvitsin apua tehtävän suorittamisessa ja vastavuoroisesti työntekijät voisivat oppia jotain uutta kenties itsestä tai työkaverista. Mukaan lähteminen oli vapaaehtoista eikä päätöstä tarvinnut tehdä esittelyaamussa vaan jokainen sai aikaa pohtia asiaa ja päättää myöhemmin.

4.3. Työyhteisön arvot

Miksi yhteisöt etsivät omia arvojaan? Työyhteisössä arvot liittyvät yhteisön toimintaan, kulttuuriin ja niiden välisiin suhteisiin. Arvojen merkitys on Aaltosen ym. (2003, 204) mukaan korostunut yhteiskunnassamme, koska monet työyhteisöt ovat muutoksen keskellä. Tässä muutoksessa yhteiset arvot turvaavat jatkuvuuden, identiteetin sekä auttavat työyhteisön työntekijöitä kehittymään ja selkeyttämään toiminnan tarkoitusta. Takasen (2005, 157) mukaan työyhteisön kannalta voi nähdä pysyvinä elementteinä visiot ja arvot ja muuttuvina kaiken muun.

Käsitteenä arvot ovat yleisiä toimintaa ohjaavia periaatteita, jotka kuvaavat tavoiteltavia päämääriä. Arvot voivat olla myös ihanteita tai arvostuksia. Arvot auttavat meitä valitsemaan erilaisissa tilanteissa toimintatapoja, jotka tukevat päämääriä. Jotkut arvot ovat näkyviä ja selkeitä normeja, jotkut taas ovat tunnistamattomia piiloarvoja, jotka kuitenkin vaikuttavat valintoihimme. (Saramies & Solovjew & Rai-vio 2006, 11; Juujärvi & Myyry & Pessa 2007, 40; Mäkinen ym. 2009, 178.)

Arvot liittyvät työyhteisön kulttuuriin. Ne luovat pohjan sille, miten työyhteisössä toimitaan ja mitä asioita pidetään työyhteisön toiminnassa tavoiteltavina. Vastaa-vasti ne kuvaavat, mikä ei ole suotavaa toimintaa. Työyhteisön arvoja voidaan luo-kitella toiminnallisiin arvoihin ja eettisiin arvoihin. (Juujärvi ym. 2007, 49.)

Organisaatioiden ja työyhteisöjen arvoista alettiin keskustella 1990-luvun alussa, jolloin erilaiset yhteiskunnalliset, taloudelliset ja kulttuuriset muutokset aiheuttivat työyhteisöjen arvojen tietoisuuden määrittämisen ja niistä keskustelemisen. Arvoista keskusteleminen tuo esille seuraavia kysymyksiä: Mikä työyhteisölle on tärkeää? Mihin uskotaan? Mitä todella tehdään? Pelkkä arvoista keskusteleminen ei riitä vaan, vaan arvojen tulee ohjata toimintaa sekä valintoja ja niiden tulee näkyä toi-minnassa. (Juujärvi ym. 2007, 50; Paasivaara, 2009, 94; Aaltonen ym. 2003, 14.)

Arvojen määrittäminen on Härmäläinen (2005, 71–75) mukaan työlästä ja niiden yhteinen ymmärtäminen vielä vaikeampaa. Jo sanoilla on monia merkityksiä, ja sanojen taakse kätkeytyy paljon piiloviestejä, joita ei sanota koskaan ääneen. Il-meet, eleet, tapa toimia ja käyttäytyä tarjoavat lukuisia tulkintamahdollisuuksia. Arvojen konkreettinen sanottaminen mahdollistaa yhteisiin sopimuksiin pääsyn.

Kuopion työ- ja elinkeinotoimistossa arvot ovat määritelty tarkemmin arvolauseis-

sa. Arvotyötä ei ole jätetty siihen, että työyhteisö olisi vain määritellyt itselleen arvot, sanalliset lauseet vaan arvot on niin sanotusti kirjoitettu auki, mitä arvot tarkoittavat käytännössä. Arvotyössä on ollut mukana koko työyhteisö. Toisaalta ei riitä, että arvot on aikoinaan määritelty vaan ne täytyisi kirkastaa aika ajoin.

Ei myöskään riitä, että arvot ovat paperilla vaan arvojen mukaan työskentelemistä tulisi harjoitella, sillä arjen toiminta tuo eteen haasteita. Moni on päättänyt, että esimerkiksi haluaa tulla paremmaksi kuuntelijaksi. Miten paljon haasteita teoille luo kiireinen työ? Arjen työssä testataan näkyvät oivallukset tässä ja nyt. Kiireen vallassa voi vanhat työtavat tulla esille. Tarvitaan reaaliaikaisesta reflektiota, tarkkailevaa havainnointia toiminnassa, eikä sen jälkeen. Tuolla hetkellä voi muistaa asioiden merkityksen ja pysähtyä aidosti kuuntelemaan. (Takanen 2005, 138–139.)

Yhteisöillä ja ryhmillä on yhteisiä arvoja ja toisaalta yksilöillä on omia arvoja. Henkilökohtaisessa kehityksessä on tärkeää tunnistaa omat pysyvämmät ankkurit: arvot, visio ja itselle merkitykselliset tavoitteet. Ne toimivat suuntaajina muutoksessa ja tuovat merkityksen omalle toiminnalle. Omat ajatus- ja toimintamallit voi kysänsälaistaa aika ajoin ja vapautua niistä, mitkä ovat osoittautuneet voimia vieviksi tai toimimattomiksi. (Takanen 2005, 156; Ihalainen & Kettunen 2006, 54.)

Monissa ammateissa arvot ovat oleellinen osa ammatin ydintä ja ammatillista osaamista. Kun ihmisestä tulee oman ammattialansa asiantuntija, hän tulee myös ammattialansa arvojen tuntijaksi ja toteuttajaksi. Hän tietää, mitä velvollisuuksia ammattitoimintaan liittyy ja millaisia käyttäytymistä ammattilaiselta odotetaan. Ammatillisuus saa tässä kasvussa kehikon, johon arvot kuuluvat erottamattomasti. (Juujärvi ym. 2007, 28; Mäkinen ym. 2009, 179–180.)

Mäkisen ym. (2009, 18) mukaan sosionomin tutkintoon kuuluu se, että hän sisäistää sosiaalialan arvot ja ammattieettiset periaatteet sekä sitoutuu toimimaan niiden mukaisesti. Sosionomi kykenee sosiaalialan ammattien edellyttämään eettiseen reflektioon. Hän ottaa huomioon jokaisen yksilön ainutkertaisuuden ja kykenee toimimaan arvoristiriitoja sisältävissä tilanteissa.

Minulle arvojen käsitteleminen opinnäytetyössä oli erityisen tärkeää, koska katson että tärkeät periaatteet ohjaavat työtäni ja toisaalta arvot ovat tavoitettavia asioita kasvaessani kohti sosionomin ammatti-identiteettiä. Tunteiden tunnistaminen, itsensä johtaminen, arvojen pohdinta ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen ovat tässä päivässä elävien ihmisten ja yhteisöjen tärkeitä tarpeita. Nämä ovat tulevaisuuden ammattitaitovaatimuksia yhä vahvemmin. (Paasivaara, 2009, 7.)

4.4. Luovat toiminnalliset menetelmät

Luovat toiminnalliset menetelmät, taide ja kulttuuri toimivat sosiaalialan ammattilaisen kasvun välineenä. Taide ei tarkoita sosiaalialan ammattilaiselle korkeakulttuuria. Opinnäytetyössä esittelen valokuvauksen luovana, toiminnallisena menetelmänä. On syytä tarkentaa sitä, että valokuvaprosessin kuvat eivät ole valokuvataidetta tai valokuvaterapiaa. Opinnäytetyön alkujuuret ovat taide sosiaalialan työssä opinnoista, missä etsin taiteen merkitystä ja mahdollisuuksia sosiaalialan työssä.

Taiteen ja luovien menetelmien käyttö on länsimaissa suhteellisen uusi ilmiö. Taide-terapiaa on käytetty psykiatrian puolella, koska katsotaan, että taiteen avulla ihminen voi purkaa ongelmiaan ja ilmaista sellaisia asioita, joille hänellä ei ole sanoja. Suomessa valokuvaterapeuttisten menetelmien olemassaolo ja käyttö tuli tunnetuksi 1990-luvulla. (Vanhala 2003, 70; Halkola 2009, 9.)

Mantereen (2007, 190–194) mukaan luovuus ei ole mikään taiteisiin liittyvä asia, vaan se voi vaikuttaa millä tahansa inhimillisen olemisen tai toiminnan alueella. Taitetoiminnalta ei vaadita jatkuvaa järkevyyttä tai johdonmukaisuutta. Taidetoiminnassa on mukana leikinomaisuudelle tyypillinen väljä tila. Valinnat voivat olla hyvin spontaaneja, mutta myös tietoista kokeilua. Kurki (2000, 138) tuo esille, että taide ei ole etuoikeus eikä ylellisyyttä, vaan se on tärkeä muoto ilmaista ajatuksia ja tunteita – oikeastaan mikään innostamisen ohjelma ei voi sivuuttaa taiteellista ulottuvuutta.

Mäkisen ym. (2009, 157) mukaan toiminnalliset työtavat tuovat tavanmukaisen vuorovaikutuksen rinnalle toisenlaisia keinoja. Taide tavoittaa kohtaamisen ja ymmärtämisen tapoja, joihin pelkästään tiedollisin lähestymistavoin on mahdotonta tai vaikeaa päästä. Taide toisin sanoen toimii mahdollisuutena tulkita ja vertailla erilaisia tietämisen tapoja, myös henkilökohtaisia kokemuksia. (Krappala & Pääjoki 2003, 7–11.)

Taiteen voima piilee siinä, että se voi asettaa liikkuvaan tilaan luutuneita käsityksiä, merkityksiä ja käytäntöjä. (Krappala & Pääjoki 2003, 13.) Mielestäni luovien menetelmien käyttö ei ole yleistä työ- ja elinkeinotoimiston työyhteisössä. Enemmän luovat menetelmät painottuvat virkistystapahtumiin kuin arkityön kehittämiseen. Oppimispäiväkirjassani pohdin sitä, että uskallanko toteuttaa valokuvaprosessin. Uskallanko hypätä Venkulan (2005, 97) kuvaamaan virtaavaan prosessiin, missä

lopputulos on ennakoimaton ja missä prosessi itse tuottaa tietoa ja taitoja, jotka vievät päämäärän suuntaan.

Nyt kun kaikki on vielä uudessa toimistossa vähän vaiheessa ja työtävät etsivät uomiaan, on aika rohkeaa suunnitella valokuvatehtävää työyhteisössä. Eikö olisi helpompi paneutua omaan kasvuun, kun kaiken lisäksi en ole alan asiantuntija, menetelmän tuntija. Uskallanko haastaa itseni ja kohdata tekemisen tuomat pelot?

Valokuvauksen aiheet ovat mielestäni valtavan tärkeitä ja haluaisin hypätä siihen tuntemattomaan, minkä matkan yhdessä kokisimme. Valokuvaprosessi olisi itseni likoon laittamista, epävarmuuden sietoa ja sen tutkimista, mitä minulle kuuluu. (Oppimispäiväkirja 10.9.2009)

Krappalan ja Pääjoen (2003, 11) mukaan taiteen toiminta voi synnyttää kritiikkiä, kun se tuodaan muilla ehdoilla toimivaan ympäristöön. Taide ei avoimen luonteensa vuoksi sopeudu helposti vallitseviin käytäntöihin. Olisi ollut mielenkiintoista kerätä ajatuksia valokuvaprosessin kutsusta, missä pyysin apua taide sosiaalialan työssä tehtävään. Minkälaisia ajatuksia kutsu herätti, koska vain neljä rohkeni tarttua haasteeseen ja tulla katsomaan, mistä asiasta tässä oli oikein kysymys.

Kyseenalaistaminen ja jatkuva ihmettely ovat Sydänmaanlakan (2006, 81, 159) mukaan luovuuden perusta. Ihmisten tulisi pyrkiä suurentamaan ikkunaansa, varomaan urautumista ja katselemaan asioita mahdollisimman monesta näkökulmasta. Myös Vanhala (2003, 70–71) kuvaa, että luovuudessa on olennaista rajojen ylittäminen, rohkeus kokeilla, vapaus yrittää ja erehtyä. Taidetoiminnassa tekemisen muodot usein poikkeavat arkisista ja totutuista toimintamalleista. Taidetoimintaan osallistuva henkilö joutuu kohtaamaan uuden kokemuksen synnyttämiä tunteita. Lopputuloksella ei ole yleensä niin suurta merkitystä kuin prosessilla.

Lindqvist (1984, 119) tarkentaa sitä, että jos luovuutta pidetään harvoille kuuluvana erityisominaisuutena, jonkinlaisena synnyinlahjana. Tällöin sekoitetaan toisiinsa lahjakkuus ja kaikille ihmisille kuuluva luovuus. Luovuuden perustana on luottamus. Ihminen uskalttaa jättää elämänsä jonkin varaan. Luovuus on kaikilla ihmisillä, ellei sitä ole tavalla tai toisella tukahdutettu. Luovuus on olemassa jokaisessa persoonassa syntymästä lähtien. Jotkut kadottavat luovan otteen elämään kohdattuaan ”sivistyksen”, esimerkiksi kasvatuksen, opetuksen, työyhteisön standardipaineiden myötä. (Lindqvist 1985, 124; Heikkilä 2000, 16.)

Tomperin, Slotten ja Hjelmin (2002, 153) mukaan kuvallisuus nähdään yhä enemmän käsitteelliselle ajattelulle vaihtoehtoisina tai rinnakkaisena tapoina hahmottaa maailmaa. Valokuvassa yhdistyy valon ja kuvan voima. Valokuvan arkisen luonteen

ansioista sen sovellutukset ovat moninaiset. Valokuva on viestinnällinen väline, eikä se vaadi teknistä tai taiteellista osaamista. (Halkola 2009, 13.)

4.5. Voimauttavan valokuvan menetelmä

Voimauttava valokuva on taide- ja sosiaalikasvattaja Miina Savolaisen kehittämä terapeutisesti suuntautunut sosiaalipedagoginen menetelmä, mikä on rekisteröity tavaramerkki. Savolainen (2009, 212) on päätenyt voimaantuminen -sanaan, koska se kuvastaa voimaantumisprosessin luonnetta ihmisestä itsestään lähtevänä tapahtumana. Voimaantumisen keskeinen idea on se, ettei toista ihmistä voi voimauttaa. Menetelmää käytetään yksilöllisen identiteettityön lisäksi erilaisten ryhmien, kuten perheen ja työyhteisön, vuorovaikutussuhteiden vahvistamiseen, toimintatapojen reflektointiin sekä kehittämiseen. (Savolainen 2008, 196.)

Voimauttava valokuva ei ole valokuvaterapiaa eikä edellytä terapeutin ammattiosaamista, mutta sitä voidaan hyödyntää myös terapiakontekstissa. Terapeuttinen valokuvaus on puolestaan itseohjautuvaa ja virallisen terapiatoiminnan piiriin kuulumatonta itsetutkiskelua ja taiteellista ilmaisua. (Savolainen 2008, 196; Halkola 2009, 14.)

Voimauttavan valokuvan menetelmässä valokuva on väline, mutta kysymys ei ole varsinaisesti valokuvaamisesta, vaan näkemisen ja katsomisen tavasta. Valokuva ei ole voimauttava sinänsä, vaan sen vaikutukset riippuvat siitä, täyttääkö soveltamistilanne voimaantumisen ehdot. Jotta valokuvaustilanteesta muodostuu voimauttava, tulee kuvaustilanteessa kuvaajan valta rajata ja kääntää päähenkilön vallaksi määrittellä itseään. Voimauttavan valokuvan käytön edellytys on tasavertaisuus. (Savolainen 2009, 212–218; Savolainen 2008, 197.)

Savolainen (2011) kuvaa, että keskeistä voimauttavassa valokuvassa on hyvän näkyväksi tekemisen idea, dialogisuus ja vastavuoroinen katse. Valokuvaamalla tehdään näkyväksi ja vahvistetaan sellaisia asioita, jotka tuottavat voimaantumista; kokonaisuena, moniulotteisena ihmisenä ymmärretyksi tulemisen tunnetta. Menetelmässä hyvä kuuluu itsemäärittelyn oikeuden piiriin, eikä välttämättä tarkoita harmitonta, kivaa ja kevyttä. Hyvä on se, mikä on ihmiselle itselleen merkityksellistä, arvokasta ja totuudellista suhteessa hänen henkilökohtaiseen kokemukseensa. Savolainen (2011) painottaa sitä, että valokuvaprojekteissa valokuvaa katsoo ensin kuvattava henkilö ja hän määrittelee, mitkä kuvat valitaan kyseistä tehtävää varten. Samoin kuvan omistaa henkilö, kenestä valokuva on otettu.

Voimauttavassa valokuvassa kuva koetaan tunnetasolla ja useilla aisteilla. Siinä missä kuva pelkistää ja rajaa pois muut aistit, keho palauttaa ne takaisin kuvaa katsoessa. Valokuvat tavoittavat sellaisia kokemuksia, mitkä voivat olla liian jäsen-
tymättömiä tai tunnepitoisia sanoilla ilmaistavaksi. Samalla valokuva on merkki, symboli, johon voi pelkistyä todellisen kokemuksen monimuotoisia merkityksiä. (Savolainen 2009, 216.)

Savolaisen (2011) mukaan menetelmää ei saa soveltaa toiseen ennen omaa prosessia ja koulutusta. Kuvaajan on tiedettävä, millaisia tunteita kameran edessä oleminen ja omakuvan kohtaaminen herättää, jotta hän voi suhtautua toisen ainutlaatuiseen kokemukseen kunnioittavasti. (Savolainen 2008, 197–198.)

Voimauttavan valokuvan koulutuksessa lähdetään aina liikkeelle omasta minästä ja elämäнкаaaresta matkaten kohti identiteetin eri puolia ja rooleja. Sen jälkeen jatketaan perhesuhteisiin ja työyhteisön liittyviin rooleihin. Ja vasta sitten voidaan lähteä käyttämään voimauttavan valokuvan menetelmää asiakkaisiin. (Savolainen 2011.)

4.6. Voimaantuminen (empowerment)

Voimaantuminen tulee englanninkielisestä termistä empowerment ja sille on ollut vaikea löytää yksiselitteistä suomenkielistä vastinetta. Se tarkoittaa valtaa ja valtaistumista ja toisaalta voimaa ja voimaantumista. Kirjallisuudessa empowerment -käsitteellä on yksilön tai yhteisön näkökulmasta käytetty termejä voimistuminen, sisäinen voimantunne tai sisäinen voimavaraistaminen. Vastaavasti toiminnan näkökulmasta puhutaan voimistamisesta, voimien vahvistamisesta ja voimantunteen mahdollistamisesta. Käytännön toiminnassa ja tieteellisessä tutkimuksessa on käytetty eri suomennoksia sen mukaan, halutaanko painottaa valta vai voima ulottuvuutta. Eniten käytetty suomenkielinen käänös on voimaantuminen. Empowerment sisältää voiman ja/tai vallan kasvun dynaamisesti niin, että syntyy lisää voimaa. (Miettinen & Pelkonen 2000, 39; Mattila 2008, 16; Mäkinen ym. 2009, 133.)

Tässä opinnäytetyössä käytän empowerment -käsitettä voimaantumisen merkityksessä ja tutkin valokuvaprosessiin osallistuvien Kuopion TE-toimiston työntekijöiden kokemuksia. Löytyykö valokuvakuvausprosessista voimaantumista edesauttavia tai estäviä tunteita tai tuntemuksia ja minkälaisia tunteet ovat?

Siitonen (1999, 93) kuvaa voimaantumisen prosessiluonnetta seuraavasti. ”Voimaantunut ihminen on löytänyt omat voimavaransa. Hän on itse itseään määräävä

ja ulkoisesta pakosta vapaa. Voimaantumisprosessissa toinen ihminen ei ole häntä voimaannuttanut, vaan hän on itse tullut voimaantuneeksi.”

Voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi: voimaa ei voi antaa toiselle. Se on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi, jota ei tuota tai aiheuta toinen ihminen. Voimaantuminen on prosessi tai tapahtumasarja, jonka kannalta toimintaympäristön olosuhteet (esim. valinnanvapaus tai turvalliseksi koettu ilmapiiri) voivat olla merkityksellisiä, ja tämän vuoksi voimaantuminen voi olla jossain tietyssä ympäristössä todennäköisempää kuin toisessa. (Siitonen 1999, 93.)

Adams (2003, 3-8, 47, 183) määrittelee voimaantumisen muutokseen johtavana toimintana. Voimaantuminen tarkoittaa kirjaimellisesti "tulla voimakkaaksi", mutta sosiaalityössä se merkitsee paljon enemmän kuin "becoming powerful". Voimaantuminen voidaan määritellä keinoksi, joilla yksilöt, ryhmät ja tai yhteisöt kykenevät ottamaan vastuun olosuhteistaan ja saavuttamaan omat tavoitteensa. Näin ollen ihmiset voivat pyrkiä auttamaan itseään sekä toisia ja maksimoimaan elämänlaatuaan. Ennen kuin työntekijä voi voimaannuttaa muita ihmisiä, niin hänen tulee ensin itse olla voimaantunut.

Henkilökohtaisella tasolla voimaantumisprosessin sydämessä on kysymys oman sisäisen voiman, oman äänen ja itsensä löytämisen matkasta. Takasen (2005, 25, 42-44) mukaan oivaltamisen, tiedostamisen, kirkastamisen, vapautumisen taitojen kehittäminen tai vahvistaminen antaa energiaa ja näin ollen voimaannuttaa. Prosessin kaikissa vaiheissa tarvitaan tahtoa, tunteita ja älyä, jotka johtavat toiminnan kehittymiseen.

Takanen (2005, 44, 59.) näkee voimaantumisen sisäisen motivaation vahvistamisena ja piilevien voimavarojen käyttöönottona, mikä tapahtuu oman työn ja elämän merkitysten löytämisen myötä. Se vaatii kykyä ottaa omaa tilaa, toimia itsenäisesti, opetella sanomaan ei ja kunnioittamaan omia rajoja. Tällöin ihminen on ulkoisista pakoista vapaa eikä esimerkiksi pyri miellyttää toisia vastoin omia arvojaan.

Voin nähdä opinnäytetyöni teoreettisena käsitteenä subjektiivisuuden kaikkea läpäisevä periaatteena. Sosiaalipedagogisella työllä pyritään subjektivoitumiseen. Innostamisella pyritään siihen, että jokainen ihminen löytäisi itsensä. Toimintatutkimuksessa tutkijan näkökulma on subjektiivisuus, aktiivi: minä, me subjekti. Voimaantumisen käsite ottaa kantaa vallan kysymykseen, koska se korostaa yksilön subjektiutta. Se soveltuu hyvin valokuvan käyttöön, sillä se ottaa kantaa samoihin vallankäytön ongelmiin, jotka valokuvauksesta on purettava, ennen kuin voimaantumista voi tapahtua. (Heikkinen 2006, 22; Savolainen 2009, 212.)

5. VALOKUVAPROSESSIN KUVAUS

Kuvasin edellä teoreettista viitekehystä ja esittelin tutkimusmenetelmiä. Perehdyin eri menetelmiin ja käsitteisiin, jotta ymmärsin valokuvaproessin teoreettista puolta. Näitä asioita tarvittiin, jotta sain linkitettyä käytännössä tapahtuneen valokuvaproessin opinnäytetyöksi. Opinnäytetyöni on toiminnan jälkeistä reflektointia.

Kuvaan seuraavaksi, miten valokuvaproessi eteni käytännössä: valokuvaproessin suunnittelua, valmistautumista, kuvaustilannetta ja lopuksi valokuvien katselua, prosessin päättämistä. Selvitän, mitä valokuvaproessissa tapahtui.

5.1. Prosessin suunnittelu ja valmistautuminen

Kiviniemen (1999, 78) mukaan toimintatutkimuksen tutkija voidaan nähdä eräänlaisena aineistonkeruun välineenä. Tutkimuksen kannalta on tärkeää tiedostaa, minkälaista vaihtelua tutkimusprosessin kautta tutkijassa, aineistonkeruumenetelmissä tai tutkittavissa ilmiöissä tapahtuu. Raportoinnissa tutkijan on osattava tuoda esille nämä kehitysprosessit. Oppimispäiväkirjan kautta päästää valokuvaproessin alkujuurille, idean syntymiseen sekä saadaan kokonaiskuvaa prosessin etenemisestä.

Tutkin junamatkalla taide sosiaalialan työssä opintojakson tavoitteita ennen opintojen alkamista. Tavoitteena oli, että opiskelija tiedostaa taiteen merkityksen ihmisen kulttuurisessa kehityksessä ja vahvistaa henkilökohtaista suhdettaan taiteeseen ja taiteen harrastamiseen. Sosiaaliseen osallisuuteen liittyy olennaisesti oikeus kulttuuriin ja taiteeseen. (Sosiaalialan koulutusohjelma)

Pohdin, että työni TE-toimistossa ei tuo mielikuvaa taiteesta ja luovuudesta. Kaikki mitä tehdään, on lakeihin, asetuksiin ja kirjallisiin ohjeisiin perustuvaa. Jossain ennen Muurolaa se räjähti tajuntaani, että haluan suorittaa opintojaksoon kuuluvan tehtävän valokuvaten työyhteisöäni.

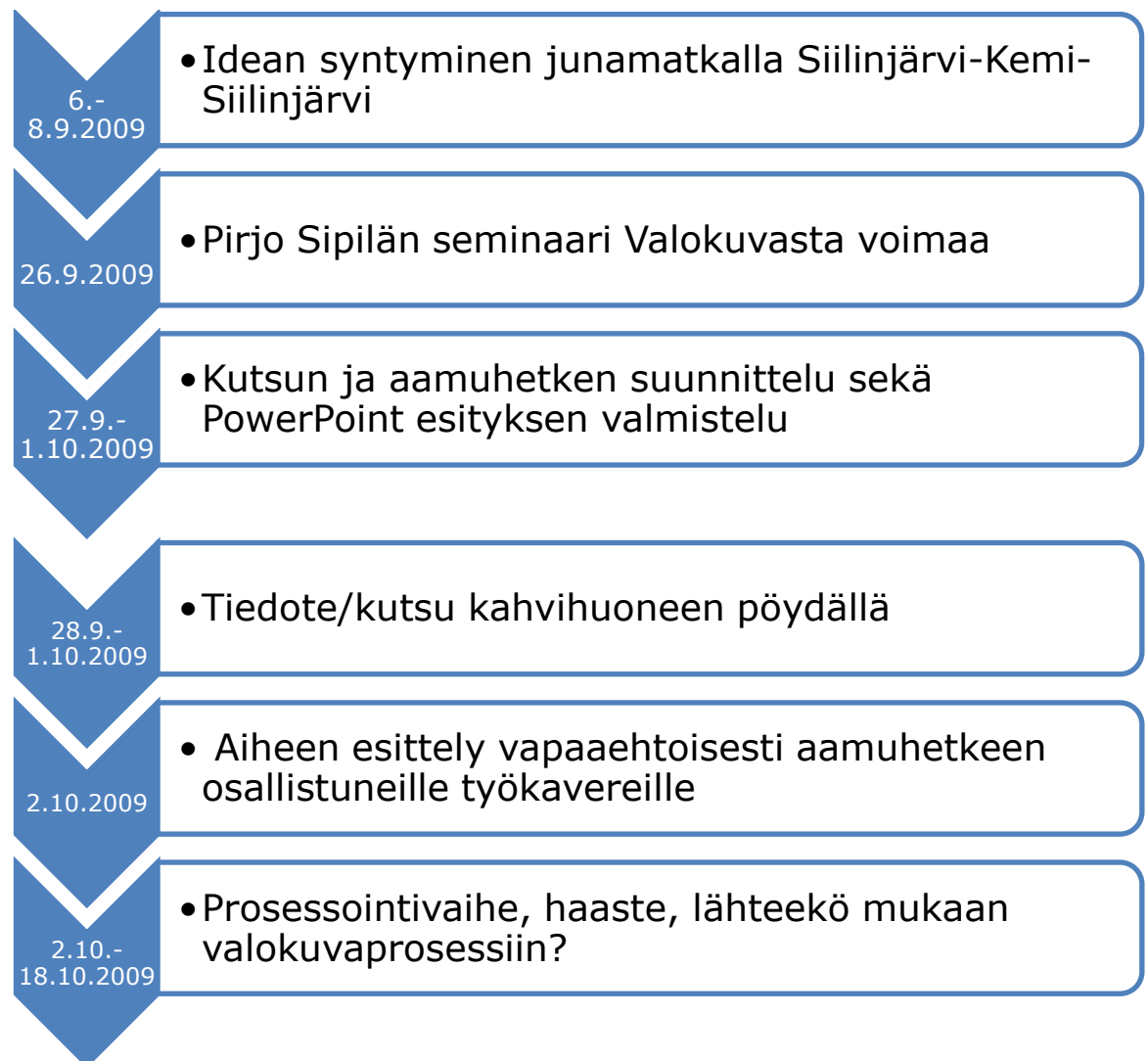
Niin, ennen kuin olin edes tietoinen siitä, mikä tehtävä on. Olin 99 % varma, että näin tulee käymään. Ajattelin, että se ei ole mikään helppo homma. Valokuvan kautta voisin itse purkaa sitä riittämättömyyden tunnetta, mikä tulee, kun olen niin paljon poissa töistä opiskelun takia.

Junamatkalla tunnistin itseni työyhteisön kokonaisuudessa ja tiedostin tarpeeni. Halusin etsiä merkitystä työlleni, niin työntekijänä kuin opiskelijana. Tehtävän kautta haluaisin tutkia sitä, miten voisimme kasvaa omassa työssä muutosprosessin myllerryksessä. Haluaisin työstää aiheita konkreettisesti kokemuksen kautta. Ajatuksena olisi saada lisää

tietoa ja myös uskaltaa rohkeasti työstää aihetta niin, että saisin siitä sosiaalisen kokemuksen.

Kiinnostaisiko aihe ylipäättään ketään? Miten saisin markkinoitua tehtävän työkavereille? Ilmoittaisinko juhlallisesti foorumilla vai laittaisinko kutsun kahvihuoneen pöydälle? Kysymysten tulva valtasi mieleni. (Oppimispäiväkirja 6.9.2009)

Prosessikaavio auttaa hahmottamaan valokuvaproessin etenemistä:



Kuvio 6. Valokuvaproessi, suunnittelusta toteutukseen

Prosessikaaviosta tuli esille, että kävin ennen työpaikalla tapahtuvaa valokuvaamista valokuvaaja Pirjo Sipilän seminaarin Valokuvasta voimaa. Ryhmätyöskentely oli mielenkiintoinen kokemus, koska seminaarissa koettiin sekä ilon että surun kyyneleitä. Ennestään tuntemattomat ihmiset kokivat yhdessä jotain yhteistä ja saivat toisistaan voimaa. Sipilän Valokuvasta voimaa – seminaarista sain uskoa itseäni ja rohkeutta lähteä toteuttamaan valokuvaproessia työyhteisössä.

Valokuvaprosessista voin löytää yleensä luovan prosessin etenemiselle tyypillisiä piirteitä. Ensin on valmistautumisvaihe, missä herätellään uteliaisuutta erilaisille, usein ristiriitaisille tai vastakohtaisille vaikutteille ja pyritään herkistymään asialla. (Rankanen 2007, 91.) Näitä asioita kuvasin luvussa 4.2. Sosiokulttuurinen innostaminen. Myös voimauttavan valokuvan menetelmän käytössä on kyse siitä, että jättäytyy luovan prosessin varaan. Ei voi tietää etukäteen, mitä kuvaustehtävästä tulee. (Savolainen 2012.)

28.9.2009 laitoin kahvihuoneen pöydälle tiedotteen, kutsun vai haasteeksiko sitä voisi nimetä. Se oli omakuvalla varustettu A4-paperi, missä heitin haasteen, että lähtisitkö Marjaanan kanssa hetkeksi matkalle valokuvan maailmaan? Kerroin, että olen tekemässä oppimistehtävää taide sosiaalialan työssä opintoihin ja tarvitsisin työkavereiden apua. Kerroin myös, että valokuvalla voi tehdä näkyväksi arjen rutii-
nien taakse näkymättömiin jääneitä asioita olemassa oleviksi. Kutsuin kolmeen lyhyeen aamuhetkeen 2.10.2009 klo 8.05 alkaen.

Olin valmistellut PowerPoint esityksen nimellä Taide ja sosiaalinen kohtaaminen. Alustin aiheesta, mikä oikeuttaa puhumaan taiteesta eri aloilla ja miten perinteinen taideteoria eroaa sosiaalialalla käytettävästä taiteen menetelmästä. Perinteisessä taideteoriassa on ammattitaiteilija ja taideteos. Taiteen vastaanottajana on erillinen asiantunteva yleisö. Taidetta on se, minkä taidemaailma, taideinstituutiot, määrittelevät taiteeksi. Ja vastakkaisasetteluna oli: ”Mutta, onko se taidetta sosiaalialalla?” Sosiaalialalla tekijät ovat usein amatöörejä. Teosta tärkeämpää on tekemisen prosessi. Harvoin teoksia ja prosessia esitetään ulospäin vaan tekijäryhmä toimii vastaanottajana. Sosiaalialalla taiteellisten menetelmien käytössä korostuvat merkitykset: osallisuus ja sosiaalinen konteksti. (Vähänikkilä 2009.)

PowerPoint esityksessä kuvasin sitä, että minä opiskelijana liikuin käsitteiden ja teorian alueella ja jos aihe kiinnostaisi, niin työkaverit pääsisivät mielikuvien, intuition, elämyksien, kokemusten ja tunteiden maailmaan. Kysyin työkavereilta: ”Lähtisitkö mukaan matkalle, missä katsotaan omaa työtä kameran linssin läpi?” Tehtävänä olisi ottaa kaksi valokuvaa. Toinen kuva olisi sellainen, mikä kertoisi siitä: ”Mikä on työssä tärkeää?” Toisen kuvan teemana olisi: ”Miten saada näkymätön työ näkyväksi?” Ainakin toisessa kuvassa olisi tarkoitus olla itse mukana. Arjen teeman tavoitteellinen valokuvaaminen merkitsee sekä elämän ajankohtaisten, voimavaroja syövien asioiden työstämistä sekä voimaa ja iloa tuovien asioiden vahvistamista valokuvaamalla. (Savolainen 2009, 222.)

Työpaikan sähkökatkos sotki sitten järjestelyitäni. Olisin halunnut näyttää valokuvilla höystetyn PowerPoint esityksen isolta kokoustilan näytöltä. Siinä se olisi päässyt oikeuksiinsa. Ja taas varasuunnitelma käyttöön ja näyttäminen tapahtuisi omalta kannettavalta. Onneksi tajusin muuttaa PowerPoint kalvot pdf-muotoon, koska muuten ne eivät olisi näkyneet työpaikalla, koska kannettavassa on vain kotona toimiva langaton Internet yhteys. En antanut periksi, mutta ihan tuhottoman paljon ennakotyötä ja saanko edes ketään tulemaan paikalle? (Oppimispäiväkirja 30.9.2009)

Pieneenkin luovaan tekoon liittyy aina jonkinlainen riskin ottaminen. Ei voi tietää, mitä teosta seuraa, miten se etenee ja miten teko otetaan vastaan. Ei voi olla varma, onnistuuko siinä, minkä aloittaa. Se merkitsee uudelle tuntemattomalle alueelle astumista. (Mantere 2007, 191.)

Kutsu oli esillä neljä työpäivää 28.9.–1.10.2009. Neljä työkaveria tuli katsomaan, mitä kutsu tarkoitti. Olin erittäin tyytyväinen tulijoihin, sillä aamutunti oli poissa siitä parhaasta työajasta, jolloin työntekijät voivat tehdä kirjallisia töitä ennen kuin toimisto avataan. Rankasen (2007, 91) mukaan kokeilevaan työskentelyyn lähteminen ei välttämättä ole helppoa.

Pidin elellä kuvaamani PowerPoint esityksen ja heitin haasteen kuulijoille. Tarkoitus ei ollut sillä hetkellä pyytää vastauksia lähteekö mukaan vai ei. Annoin pari viikkoa aikaa miettiä, onko kiinnostunut asiasta vai ei. Sain heti kuulla, että yhden osallistujan kalenteriin prosessi ei sopinut aikataulullisesti. Tilaisuuden lopussa sain kuitenkin kommenttia: ”Hetä tuli yksi asia mieleen, miten kuvan voisi ottaa.” Joten uskoin, että tunnelma oli tehnyt tehtävän.

Luovan prosessin toinen vaihe on niin sanottu hautomisvaihe. Siihen kuuluu tiedostamaton ideoiden törmäily ja yhteyksien muodostaminen, vaikka mitään ei näytä tapahtuvan ulkoisesti tai tietoisesti. (Rankanen 2007, 91.) Luovuus on Lindqvistin (1984, 119) mukaan elämän tarjoama mahdollisuus, jonka ihminen voi joko hylätä tai hyväksyä. On haettava herkkyyttä ja opeteltava ihmettelemään. Jätin työkaverit hautomaan kuvien teemoja ja yleensä valokuvaprosessiin mukaan lähtemistä.

5.2. Tehtävästä käytännön kuviin

Valokuvaprosessi eteni suunnitteluvaiheesta valokuvien ottamiseen. Valokuvia otettiin kahden teeman ympärillä. Valokuvia otettiin sen verran, että kuvattava löysi itsestään sopivan valokuvan. Katsoin tarpeelliseksi rajata opinnäytetyön aihetta siten, että käsittelen vain teemaa: mikä on työssä tärkeää.

19.-
22.10.2009

• Valokuvien ottaminen työpäivän aikana

Kuvio 7. Valokuvien ottaminen

Pohdin pitkään valokuvien liittämistä opinnäytetyöhön. Minulla on lupa käyttää valokuvia opinnäytetyössäni ja se olisi helpottanut asioiden esille tuomista. Lukijan olisi ollut helpompi sisäistää, mistä tässä on kysymys. Koin tärkeämmäksi tutkimuksellisen otteen ja opinnäytetyöhön osallistujien anonymiteetin. Kokeilin yhtenä vaihtoehtona sellaista, että sumensin valokuvista kasvot, jotta kuvista ei olisi ollut niin helppo tunnistaa henkilöä. Päädyin siihen tulokseen, että opinnäytetyö on kirjallinen tuotos ja siinä vaiheessa, kun esittelen opinnäytetyötä, tuon asiat esille valokuvien kautta.

Valokuvaustilannetta voidaan pitää luovan prosessin etenemiselle tyypillisenä oivallus -vaiheena. Oivallusvaihe voi Rankasen (2007, 91) mukaan olla taianomainen kokemus asioiden loksautamisesta paikoilleen, koska aiemmin irralliset, toisiinsa liittymättömät osat muodostavat yllättäen merkityksellisen kokonaisuuden.

Ennen valokuvaamista olin lukenut voimauttavan valokuvan menetelmästä ja erityisesti valokuvaajan roolista kuvaustilanteessa. En kuitenkaan ollut menetelmän käyttäjä vaan sovelsin tietoa omaan valokuvaprosessiin. Valokuva voi olla voimakas väline, kun sitä käytetään menetelmänä. Valokuvaa käyttävän kuvaajan on tunnettava omat rajansa ja mahdollisuutensa, jotta hän voi työstää kuvattavan kanssa valokuvan herättämiä tunnelmia. (Savolainen 2009, 217.)

Voimauttavassa valokuvauksessa kuvaushetki on erityinen vuorovaikutustilanne. Kuvaajan ja kuvattavan välillä tulee vallita luottamus, jotta päähenkilö uskaltaa asettaa itsensä alttiiksi ja jättäytyä kuvaajan katseen varaan. Kuvaajan on heittäydettävä prosessiin ilman, että tietää mitä siitä tulee. Kuvaaja tekee näkyväksi niitä asioita, mitä kuvattava haluaa. Voimauttavan valokuvan menetelmässä opitaan dialogista toisen ihmisen kohtaamistapaa ja oman kokemuksen kommunikointia kääntämällä tavallisen kuvaustilanteen valta pääläelleen. Kuvaajan on suostuttava siihen, ettei hän voi määrittää millaisen kuvan hän haluaisi kuvattavasta ottaa. Kuvaajan on keskityttävä näkemään kuvaamaansa ihmistä tunnetasolla ja kuuntele-

maan, miten hän haluaa tulla nähdyksi. Keskeinen ajatus on, että kuvaustilanne auttaa kuvaajaa näkemään kuvaamansa ihmisen hyvänä ja erityisenä. (Savolainen 2009, 9-10, 218-219.)

Työkavereilla oli ollut kaksi viikkoa aikaa työstää asiaa ja miettiä, haluavatko he lähteä mukaan valokuvaproessiin. Luovuutta ei voi käskää. Se on löydettävissä vain silloin, kun ihminen on valmis tulemaan itsestään ulos ja jakamaan oman tietoisuutensa. (Lindqvist 1985, 123-124.) Ensimmäinen mukaan lähtijä oli Talvikki. Kuvaustuokio oli 19.10.2009. Talvikki laittoi sähköpostilla viestiä, minkälaisen valokuvan hän haluaa itsestään otettavan ja miten hän oli prosessoinut teemoja:

Minusta olisi tärkeää aina muistaa asiakkaan näkökulma ja miltä asiakkaasta tuntuu, kun hän tulee työkkäriin. Omat asiakkaat ovat maa-hanmuuttajia. Kuvan voisi ottaa niin, että siinä olisi monta vierailaa aakkosilla kirjoitettua lappua, joista ei ota mitään selvää. Sitä ikään kuin näkisi, miltä työkkäri näyttää vaikka burmalaisen pakolaisen silmin. Talvikki (2009)

Minulla heräsi kunnioitus työkaveria kohtaan siinä, miten hyvin hän oli valmistautunut kuvaustilanteeseen. Talvikki oli tehnyt kuvausta varten rekvisiittaa. Hän oli laittanut ilmoitustaululle ja työpöydälle papereita, missä teksti oli niin sanottua sian saksaa. Ympäriällä oleva tieto oli sellaista, mitä asiakas ei osaisi lukea. Talvikki nosti paperista tehdyn puhekuplan lähelle kasvoja. Vertauskuvallisesti Talvikki puhui kiel-tä, mitä asiakas ei ymmärrä. Valokuvia otettiin niin, että Talvikki istui omalla työ-tuolilla ja kuvaajana istuin asiakkaan tuolilla. Talvikki valitsi valokuvan, missä hän katsoi lempeästi asiakasta, kuvassa siis suoraan kameraan.

Bella laitto minulle myös sähköpostilla viestiä kuvien aiheista. Hänelle oli tärkeää työssä: "Ilo ja uuden oppiminen." Sovimme kuvaustuokiosta 20.10.2009. Bellan aihe aiheutti minussa epävarmuutta ja ristiriitaisia tunteita kuvaajana. Pystynkö ottamaan sellaisen kuvan, mistä asia välittyy?

Bella istui omalla työtuolilla ja kuvaajana istuin asiakkaan tuolilla. Bellalla oli esillä paperinen työvoimakoulutuksen hakulomake. Bella (2009) kertoi, miten mukavalta tuntuu, kun hän voi ohjata asiakkaita esimerkiksi työvoimakoulutukseen. Katsoimme yhdessä hakemusta ja siitä alkoi meidän työvoimaneuvojien dialogi. Hakemuksen tyhjyys hämmästytti minua. En ollut ajatellut aikaisemmin asiaa, miten ulko-maalainen voi perustella suomen kielen koulutukseen hakua, jos asiakas ei osaa kieltä. Itse olen tottunut neuvomaan työvoimakoulutukseen hakemista siten, että asiakkaan kannattaa täyttää hakemus huolellisesti ja perustella hyvin, miksi koulu-tukseen on hakeutumassa. Tässä tapauksessa koulutukseen hakijalla riitti yhteys-

tiedot etusivulle ja viimeiselle sivulle allekirjoitus sekä suostumukset.

Minun hämmennys paperin tyhjyydestä vapautti tilanteen ja vapautti minut kuvaajan paineista. Otin valokuvia keskustelun aikana. Bella valitsi valokuvan, missä hän katsoi hakemukseen iloinen, naurava ilme kasvoilla, kädet olivat pään korkeudella liikkeessä, kuvassa hieman epätarkkoina, koska kädet elävöitävät puhetta. Se, mikä minulle kuvaajana aiheutti eniten haastetta, antoi myös eniten.

Olin itse pohtinut myös kuvattavana oloa ja pyysin työkaveria ottamaan minusta valokuvan 21.10.2009. Olin miettinyt valokuvan niin, että asiakaslähtöisyys tulee siinä esille. Valokuvaaja istui asiakkaan tuolilla. Itse istun työtuolilla ja minulla oli kädet levitettyinä sivulle. Kädet kuvasivat työkavereiden merkitystä.

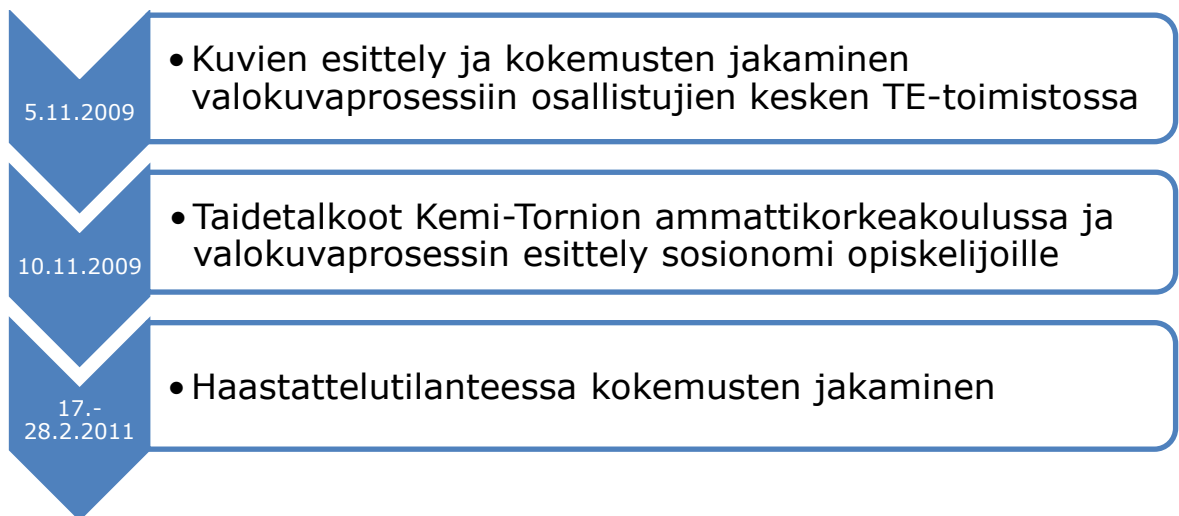
Marjasta ei kuulunut mitään, joten menin kysymään häneltä 22.10.2009, olisiko hän kiinnostunut valokuvaproessiin osallistumisesta. Marjatta lähti mukaan aivan spontaanisti ja valokuvat otettiin saman tien. Marjasta otettiin valokuvia, missä hän nosti molemmat kädet silmien yläpuolelle ja hänellä oli etusormet pystyssä niin sanotusti tuntosarvina. Kuva otettiin työntekijän näkökulmasta. Haastattelussa Marjatta (2011) kertoi kuvasta seuraavaa: ”Tämä ei ole sellainen asiakaslähtöinen kuva, mutta kyllä siitä sellainen asiantuntijuus paistaa”.

Olin suunnitellut kuvaukset niin, että valokuvasin yhden työkaverin päivän aikana. Toisaalta kuvaushetki oli aika nopea ja se tapahtui työssä taukojen aikana. Tässä tilanteessa, kun valokuvaus liittyi opiskelutehtävään, ei ollut tarkoitus ajallisesti niin sanotusti rasittaa työntekijöitä. Jos tällainen valokuvaproessi liitettäisiin työyhteisön kehittämistehtävään, niin silloin valokuvaukselle ja kuvaustilanteen dialogille olisi hyvä varata reilusti aikaa. Kuvastilanteessa olisi tärkeää, että valokuvaaja osaisi kuunnella kuvattavaa ja toisaalta, että kuvattava voisi kertoa tuntemuksistaan kuvaustilanteessa.

Rankasen (2007, 92.) mukaan luovan prosessin arviointivaihe vaatii itsekritiikkiä sekä tietoista valintaa työstämisen arvoisten ja hylättävien ideoiden välillä. Tässä valokuvaproessissa arviointivaiheena voidaan pitää sitä, kun kuvattavat olivat luoneet mielessään ensin kuvan, millaisena haluavat itsensä kuvattavan. Seuraavaksi he valitsivat aina yhden valokuvan teemaan liittyen. Valokuvissa kiteytyi työntekijöiden tarinat työn merkityksestä ja näkymättömästä työstä.

5.3. Yhteenveto valokuvaprosessin kokemuksista

Olin varannut päätöstilaisuutta varten saman kokoustilan, missä kuukausi sitten aloitimme yhteisen prosessin. Kävimme läpi prosessia ja millaisia kokemuksia tehtävä oli herännyt. Bellalle, Marjatalle ja Talvikille sopi se, että katsoimme toistemme valokuvia. Lisäksi kokemusten jakaminen jatkui, kun haastattelutilanteessa palasimme valokuvaprosessin tunnelmiin.



Kuvio 8. Kuvien esittely

What is the story behind each of these pictures below? Why was it taken? What thoughts, feelings, or memories come to mind in response to seeing it? What might its voice say or ask if it could speak? What message, secret, or information might it hold? What does it remind you of in your own life? (Weiser 2011.)

Weiserin kysymykset johdattelevat siihen, minkälaisia tarinoita kuvista oli mahdollista nähdä. Jokainen osallistuja kertoi omasta valokuvasta sen, minkä halusi muille jakaa. Ja vaikka en käyttänytkaan voimauttavan valokuvan menetelmään, niin hyödynnän voimauttavan valokuvan viitekehystä kertoessani valokuvaprosessista.

Savolaisen mukaan (2011) on suuri lahja, että voi kuulla toisen tarinan. Työtoverit voivat nähdä yhdessä koetut elämäntilanteet erilaisin kuvin ja merkityksin. Tästä voi alkaa dialogi: mikä on minulle totta ja arvokasta – mikä taas sinulle? Kuvat voivat tuoda ihmisistä ja heidän osaamisestaan uusia puolia esiin ja romuttaa siten vanhoja rooleja sekä tuoda työntekijöiden moniulotteiset lahjat käyttöön. Kuvia läpikäydessä voidaan oppia merkityksellistämisen kautta arvostamaan itseä ja toista ainutlaatuisella tavalla. (Savolainen 2009, 9.)

Weiser (2011) kuvaa sitä, mitä valokuvan katsomisen voi toisissa herättää: "They are often equally surprised to learn that others can see this same photo very differently, not realizing that its truth is always only relative to who is looking." Valokuvaprojekteja työstettäessä ryhmän kanssa on mielestäni tärkeää luoda arvostava ja kunnioittava ilmapiiri, jotta ryhmäläiset voivat vapaasti kertoa omista valokuvistaan. Mitkä asiat valokuvista ovat merkityksellisiä juuri kuvassa olevalle henkilölle?

Valokuvaprosessiin osallistujat muistelivat puolentoista vuoden takaista kuvaustilannetta seuraavasti: "Onko siitä jo niin kauan?" (Bella 2011). Marjatta (2011) kertoi: "Ei tainnut tulla kovin paljon mietittyä, että se tuli kyllä aika ex tempore. Siinä kai oli se koko työ näyttävä, minä olin vähän sivuseikka siinä kuvassa."

Se oli aika, semmonen, syvälinen vuorovaikutustilanne sinänsä. Sinä kerroit siitä sinun tehtävästä ja koulutuksesta ja sitten annoit aikaa miettiä, sitä mitä haluaisi itse sanoa sillä, siinä kuvassa. Siinä piti aika paljon miettiä, sitä asiaa ja miten sen saisi yhdessä kuvassa sanottua. Oli se haastavaa keksiä kuvan kohde. Ja oli se ihan erilainen kuvaustilanne. Siinä ei ollut ehkä niin tärkeää se, miltä se näyttää vaan se, miten siihen valmistautuu ja mitä sillä haluaa sanoa. Että se ei ollut pinnallista, niin kuin pelkkä valokuvaus voisi olla. (Talvikki 2011)

Aluksi sitä ajatteli asiaa liian vaikeasti. Kun minulla ei ollut mitään, valmista konkreettista asiaa, kun kuulin, että työkaveri laittaa puhekuplia kuvaan. Sitä joutu miettimään asioita enemmän kuin tavan valokuvaa otettaessa. Oli vaikeaa keksiä "täydellinen aihe", mutta lopputulos oli kuitenkin tosi hyvä. Niin, eikös tämä ollut sinulle jotenkin vaikea kuvattava aihe? (Bella 2011)

Bellan kommentti oli itselle mielenkiintoinen muistutus siitä, miten valokuvaajana jouduin omalle epävarmuusalueelle. Valokuvaaminen noudattaa luovan prosessin dynamiikkaa, jossa lopputulosta ei voi tietää etukäteen. Luova prosessi edellyttää epävarmuuden tilan ja epäonnistumisen mahdollisuuden sietämistä. Todellisuus ei siirry nappia painamalla muistikortille, vaan vaatii kuvaajan aktiivista visuaalista ajattelutyötä. (Savolainen 2009, 222.)

Tiedustelin, millaisia asioita voisi työyhteisössä työstää valokuvan kautta. Bellan (2011) mielestä voisi purkaa jotain tilanteita. Marjatta (2011) pohti: "Varmaan ihan monia. Yksi kuva puhuu enemmän kuin sata sanaa, niinhän sitä sanotaan. Sehän on vallan mainio keino."

No, varmasti se asioitten näkyväksi tekeminen, on yksi ja oman työn arvostus ja semmoinen tunne, että toiset arvostaa sitä omaa työtä ja pysähtyy kuuntelemaan, että mitä minun työ on ja mitä minä siitä ajattelen, niin semmosia se varmasti tuo tosi hyvin esiin. (Talvikki 2011)

Savolaisen (2011) mukaan kuvilla voidaan tavoittaa sellaista, mitä ei voi sanoilla ilmaista. Valokuvaa ei oikeastaan vain katsota, se koetaan tunnetasolla ja useilla aisteilla. Valokuvan visuaalinen sisältö ja kuvausprosessissa koettu palaute ja hyväksyntä voi tuottaa sellaisia abstrakteja ja tunnepitoisia merkityksiä, joihin on muuten vaikea päästä käsiksi. (Savolainen 2009, 227.)

Savolainen (2009, 8, 222) kuvaa, että oman työn merkitys voi vähentyä pakkotah-
tisessa työssä ja kun elämäntilanne on kuormittunut. Tarvitaan dialogisuutta, jotta
työn mielekkyys löytyy. Työyhteisötyöskentelyn keskiössä voi olla arvojen ja perus-
tehtävän pohdinta. Kuvaamisen tavoitteena voi olla oman työn ja vuorovaikutusta-
pojen reflektointi, työssä jaksamisen tai työilmapiirin parantaminen. Kuvilla voidaan
koota hajanaisista ja ristiriitaisista asioista eheitä, saada voimaa tai tukea muutos-
prosesseihin. Vaikka kuvausprojektit antavat suuren sijan intuitiolle ja luovuudelle,
on niissä aina mukana tavoitteellisuus: mitä haluan tehdä näkyväksi tai vaalia ja
vahvistaa? TE-toimiston valokuvaprosessissa katsottiin omaa työtä uudella tavalla
valokuvien kautta. Valokuvia katsomalla nähtiin omasta ja toisen työstä tärkeitä
asioita ja siten täydennettiin tietoisuutta työn merkityksestä.

Luovan prosessin päätösvaiheessa tekeminen saatetaan loppuun. Se voi lisätä ym-
märryksen kokemusta tai eheytymistä. Tyypillistä luovalle prosessille on aaltoliike,
missä palataan eri vaiheisiin. (Rankanen 2007, 92.) Vaikka olen etsinyt valokuva-
prosessille yhtymäkohtia luovasta prosessista, niin luova prosessi ei etene näin yk-
sinkertaisen lineaarisesti vaiheesta toiseen. Rankasen (2007, 92) mukaan luova
prosessi on aina yksilöllinen kokemus, jossa eri vaiheet ovat vapaassa vuorovaiku-
tuksessa keskenään. Palauteaamu oli valokuvaprosessiin osallistujille päätös asialle,
mutta toisaalta haastattelutilanne oli myös osallistujille paluuta kuvaustilanteeseen.
Valokuvaprosessiin osallistujien kohdalla prosessi teki myös aaltoliikettä.

Sosiokulttuuriseen innostamiseen kuuluu juhlia sitä hyvää, mikä on saavutettu
(Hämäläinen & Kurki 1997, 226). Luovien menetelmien ohjaamisessa tarvitaan
mielestäni innostajan taitoja, että toiminta käynnistyy hyvin ja tehtävä viedään
mielenkiintoisesti loppuun asti. Tarjosin työkavereille aamukahvit ja kippokakkua.

Valokuvaprosessi oli nopea työyhteisötehtävä. Idean syntymisestä, valokuvien ot-
tamiseen ja kokemusten jakamiseen kesti kuukauden. Kuvien ottaminen ei kestä-
nyt kauan vaan aikaa tarvittiin siihen prosessiin, miten kuva otettaisiin, mitä kuvien
kautta halusi ilmaista? Pari viikkoa on mielestäni hyvä aika prosessoida valokuvien
sisältöä. Siinä ajassa ei ehdi unohtaa tehtävää. Aika ei ole liian pitkä omatoimiselle
ajatustyölle, mutta siinä ajassa ehtii kuitenkin tehdä luovaa ajatustyötä.

Keräsin 5.11.2009 valokuvaproessin lopuksi pientä nimetöntä palautetta osallistujilta prosessista: ”oli jännä miettiä omaa työtään ja sen tekemistä valokuvassa näkyväksi”, ”piristävää, kun oli jotain erilaista normi aamujen lisäksi”, ”odotin aina, mitähän sinä seuraavaksi”. Minulle tuli hyvä mieli siitä, kun yksi loppukommentti oli, että nytkö tämä sitten loppui. Haastattelutilanteessa sain Marjatalta (2011) palautetta: ”Tämä on ollut sellainen mielenkiintoinen juttu, vaikka vähän tässä olen ollutkin, niin olen tykännyt. Tämä oli vähän erilainen juttu.” Minusta oli hienoa huomata, kuinka työkaverit paneutuivat tehtävään ja heittäytyivät kuvattavaksi sekä antoivat kuvat käyttööni.

Olen todella kiitollinen työkavereille. He mahdollistivat luovan pyrkimyksen eikä junamatkan idea kuihtunut kasaan. Työyhteisöstä löytyi rohkeita osallistujia ja sitä kautta sain itse huomata, miten osaan hyödyntää luovia toiminnallisia menetelmiä käytännössä. Mielestäni sain kokea arjessa, kaiken kiireen keskellä dialogia työkavereiden kanssa. Tämä oli minulle merkityksellisen oppimistehtävä. (Oppimispäiväkirja 5.11.2009)

Taide sosiaalialan työssä opinnot mahdollistivat tehtävän vapaan toteutustavan. Esittelin valokuvaproessin sosionomi opiskelijoille 10.11.2009 luokan yhteisissä taidetalkoissa. Siinä vaiheessa prosessia esittelin vain toiminnan, valokuvaproessin. Prosessi sai uuden elämän edellä kerrotun sosiaalipedagogiikan ansiosta, luku 4.1. Sosiaalipedagogiikka, missä kerroin prosessin jatkumisesta ja teoreettisen viitekehyksen mukaan tulemisesta. Luova, toiminnallinen menetelmä avautui aivan eri tavalla, kun tarkastelin sitä jälkeenpäin ensin sosiaalipedagogiikan näkökulmasta ja nyt opinnäytetyössä toimintatutkimuksen näkökulmasta.

Opinnäytetyötä tehdessäni olen tehnyt sen havainnon, että valokuvaa voidaan käyttää luovana menetelmänä kuvaamaan eri asioita, missä vain työyhteisöissä, koska käytin valokuvaa työyhteisössä, missä luovia menetelmiä ei juurikaan käytetä. Valokuvan käyttö soveltuu erilaisille maaperille. Tarvitaan vain innostaja, joka saa ryhmän työskentelemään valokuvateeman ympärillä. Innostajalta vaaditaan rohkeutta viedä prosessi loppuun saakka kaikista pienistä epävarmuustekijöistä ja vastoinkäymisistä sekä matkan varrella tulevista yllätyksistä huolimatta. Ne kuuluvat luovaan prosessiin. Edellä olen kuvannut valokuvaproessin tapahtumia ja seuraavaksi tarkastelen, mitä niistä prosessin aikana otetuista valokuvista on havaittavissa.

6. VALOKUVIEN TARINAA ARVOISTA

Opinnäytetyöhön osallistuneet työntekijät tarkastelivat haastattelun yhteydessä itsestä otettua valokuvaa ja pohtivat, mikä Kuopion TE-toimiston arvoista tuli esille omasta valokuvasta. Tähän tutkimukseen osallistuneista kaksi oli työskennellyt Kuopion TE-toimistossa silloin, kun arvotyötä oli tehty vuosina 2002–2007. Arvoista tulivat esille: asiantuntijuus, toisten arvostus ja kunnioitus, asiakaslähtöisyys sekä yhteistyö.

Opinnäytetyön tekijänä havainnoin osallistujien kertomuksia. Laajensin tarkastelunäkökulmaa, miten kyseinen arvo liittyy yleisesti sosiaalialan työhön ja tätä kautta toin esille dialogisuuden ja vuorovaikutustaidot. Jotta arvot konkretisoituisivat arkityössä, niin tarvitaanko siihen Bellan esille tuomaa työn iloa?

Leskelä (2001, 48) kuvaa työyhteisöä jäävuorena: 10 % jäävuoresta näkyy veden pinnan yläpuolella, 90 % on näkymättömissä pinnan alla. Näkyvissä ovat organisaatorakenteet, infrastruktuuri, osa resursseista sekä käytettävissä oleva budjetti. Pinnan alla majailevat ja vaikuttavat arvot ja uskomukset sekä mitä moninaiset tunteet ja vaistot. Seuraavaksi kuvaan näitä pinnan alla olevia tuntemuksia. Tarkastelen asioita työntekijän näkökulmasta.

6.1. Asiantuntijuus

Marjatta katsoi haastattelun yhteydessä valokuvaa arvojen näkökulmasta ja kertoi seuraavaa: ”Asiantuntijuus tulee kuvasta esille. Nousee myös vuorovaikutustaidot ja että löytyy se yhteisen ymmärrys, kun ei välttämättä ole yhteistä kieltä, kun tulkin kanssa puhutaan. Niin, se ymmärrys.” (Marjatta 2011)

Vuorovaikutustaitoja käsittelen myöhemmin dialogisuuden kanssa kappaleessa 6.5. Yhteinen ymmärrys tulee esille siinä TE-toimiston arvolauseen kohdassa, missä asiantuntija hallitsee ja osaa soveltaa käytäntöön lainsäädökset ja ohjeet siten, että asiakas kokee saavansa luotettavaa tietoa ja elämäntilanteeseensa sopivia vaihtoehtoja (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007).

Ammatillinen itsetunto on Mattilan (2010, 86) mukaan tärkeä asia. Omaa osaamistaan on syytä arvostaa. Kuopion Te-toimiston arvolauseesta on luettavissa arvostus. Työntekijät kantavat vastuun työstään, mikä lisää työn arvostusta ja sitä kautta ammattiosaamista kunnioitetaan. Työntekijät luottavat työtoverin asiantuntijuuteen, mikä luo turvallisuutta työyhteisöön. (Kuopion työvoimatoimisto 2007.)

Ammattilaisen tehtävänä on osata valita toimintatapansa asiakkaan tilanteen mukaan. Tavoitteena on asiakkaan aktiivinen toiminta omassa elämässä ja ammatillisen aktiivinen ote tukea näitä taitoja. (Järvinen, Lankinen, Taajamo, Veistilä ja Virolainen 2007, 190.) Marjatan työhön haastetta tuo erityisesti se, että asiakkaan kanssa ei välttämättä ole yhteistä kieltä.

Asiantuntijuuden oppiminen ja asiantuntijana kehittyminen ei ole vain tiedon omaksumista, kokemusten välittämistä ja yksilöllistä sisäistämistä. Kyseessä on paljon laajempi sosiaalialan toimintatavan muutos, joka syntyy vähitellen nykyisiä toimintatapoja tutkimalla ja uusia kehittämällä ja kokeilemalla. On huomioitavaa, että jokaisessa asiakassuhteessa on kaksi asiantuntijaa: ammattilainen, joka edustaa alansa tietoja ja taitoja ja asiakas, joka on oman elämänsä asiantuntija. Työntekijän vastuulla on luoda tilanne, jossa pulmat voidaan ratkaista yhteisvoimin. (Taipale ym. 2004, 218; Nikkilä & Paasivaara 2007, 28.)

Heikkilä ja Heikkilä (2001, 132) kuvaavat myös sitä, että asiantuntijan ominaisuudeksi liitetään yleensä kyky itsereflektioon. Asiantuntijalta odotetaan vahvaa itsetuntemusta, joka merkittävällä tavalla heijastuu vahvana taitona ja uskalluksena ottaa tarkasteltaviksi omat kokemukset sekä oman tietämättömyytensä tunnustaminen. Dialogin taitoja ei opi ellei kykene refleктоimaan eli kokemuksesta ei opi ellei kykene refleктоimaan.

Asiantuntijan perusvalmiuksia ovat aloitteellisuus ja kyky itsenäiseen työskenteleeseen. Asiantuntijan tulee hallita oman ammatin tiedot ja taidot. Hyvän asiantuntijan piirteitä ovat kyvyt: älykkyys, oppimiskyky, havainnointikyky ja hyvä muisti. Asiantuntijan luonteenpiirteisiin kuuluu: terve itsetunto ja nöyryys, kunnianhimo, tarkomkuus, tavoitteellisuus ja systemaattisuus, pitkäjänteisyys, sinnikkyys, yhteistyökyky, oppimishaluisuus, ennakkoluulottomuus ja rohkeus. Asiantuntijuuteen liittyy kiinnostus omasta ammatista ja halu saada aikaan näkyviä tuloksia. Asiantuntijatyössä näkyy asenteet, sillä asiantuntijalta edellytetään ihmissuhteiden arvostusta, oman työn arvostusta sekä oman työpaikan arvostusta. (Sipilä 1991, 139.)

Asiantuntija-ammateissa vaaditaan laaja-alaista tietoa ja osaamista, joista muodostuu monitasoinen kokonaisuus. Vaikka olen kuvannut asiantuntijan perusvalmiuksia, niin asiantuntijuutta ei nykykäsityksessä enää kuvata tiettyjen taitojen osaamisena tai pysyvänä ominaisuutena. Asiantuntijuus kuvataan muuttuvana, aikaan ja paikkaan sidoksissa olevana toimintana, joka kehittyy prosessina. Se ei ole vain yksilöllinen asia, vaan kiinnittyy työyhteisöön, verkostoihin ja toiminnan kehityksen dynamiikkaan. (Karvinen-Niinikoski, Rantalaiho, Salonen 2007, 78, 82.) Mielestäni asiantuntijuus vaatii jatkuvaa kasvua ja kehittymistä, jotta se voi toteutua arvona.

6.2. Toisten arvostus ja kunnioitus

Talvikki katsoi valokuvaprosessin kuvaa TE-toimiston arvojen näkökulmasta:

No, ehkä tuo toisten arvostus ja kunnioitus siinä mielessä, että se kuvaa koko prosessia. Siitä jäi semmoinen olo, että sinä arvostat ja kunnioitat minun työtä. Ja siten toiselta puolelta se, että me arvostetaan ja kunnioitetaan sitä asiakasta, koska otetaan huomioon hänen esimerkiksi kieliongelmat työ- ja elinkeinotoimistossa asioidessa ja siinä samalla tulee se asiakaslähtöisyys. (Talvikki 2011)

Haastattelussa pyysin Talvikkia pohtimaan sitä, millainen valokuva tänä päivänä olisi ajankohtainen, jos tehtävän tekisi uudelleen: ”No, se on semmoinen perusasia tuommoinen kielitaito-ongelma maahanmuuttajia kohdatessa, että se voisi olla ihan hyvin tuo sama kuva, että se ei ole siitä mihinkään muuttunut.” (Talvikki 2011)

Kuopion TE-toimiston arvolauseessa arvostus on määritelty siten, että työntekijät kunnioittavat erilaisuutta ja arvostavat asiakkaita käytännön työssä. Työntekijöiden työtapana on kunnioittavaa asiakkaiden tarpeet huomioon ottavaa. Työntekijä on vastuuntuntoinen ja oikeudenmukainen toimija. (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007.)

Miten toisten arvostaminen ja kunnioittaminen tulevat esille käytännön työssä? Rosenbergin (2001, 137) mukaan empatia eli myötäelävä kuunteleminen on kunnioittavaa toisen kokemuksen ymmärtämistä. Empatia edellyttää mielen tyhjentämistä ja toisen kuuntelemista koko olemuksella. Mattilan (2007, 28) mukaan empatia on kykyä asettua toisen ihmisen asemaan. Se on kykyä myötätuntoon. On tärkeää nähdä asiat toisen ihmisen näkökulmasta ja ymmärtää hänen elämäntarinaansa.

Arvostamisella tarkoitetaan inhimillisen elämän, kokemuksen ja tunteiden arvostamista kaikissa muodoissaan. Jotta asiakas ja työntekijä kohtaisivat, työntekijän on

unohdettava suoritukset. Työntekijä ei kykene kuuntelemaan, mitä toinen ihminen sanoo, jos hänellä on vastaus valmiina. Työntekijä ei myöskään pysty kuulemaan, jos hän koko ajan miettii neuvoja, joita voisi antaa. Suorittamisen tilalle työntekijän tulisi opetella olemista, neuvomisen tilalle jakamista ja ymmärtämisen tilalle välittämistä. (Mattila 2007, 12–15.)

Voisi ajatella, että työntekijän on helppo ymmärtää vastakkaista osapuolta ihmis-suhdetyön vuorovaikutuksessa. Näin ei kuitenkaan aina ole. Kaikessa kohtaamisessa tarvitaan vertaisuuteen suostumista. Työntekijä on ammattilaisena kohtaamistilanteessa. Työntekijä ja asiakas ovat kuitenkin ihmisiä vertaisia. Heidän elämän-kohtalonsa eroavat, mutta ihmisyyys on yhteistä. (Mattila 2007, 32.) Asian tuo esille Kuopion TE-toimiston arvoista toisten arvostus ja kunnioitus, missä työntekijän tulee kohdata asiakkaat ja sidosryhmän edustajat tasavertaisesti ja huomioida heidän mielipiteensä. (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007.)

Voin kiteyttää Kuopion Te-toimiston arvoista toisten arvostuksen ja kunnioituksen työyhteisön kannalta Hämäläinen (2005, 94) kuvaukseen hyvästä vuorovaikutuksesta, mihin kuuluu toisen työn arvostaminen ja työkavereiden kunnioittaminen persoonina kaikilla tasoilla. Ihmisillä on erilaisia tehtäviä ja vastuita osaamisen ja tietotaidon mukaan, mutta persoonina kaikki ovat samanarvoisia ja samalla viivalla. Hyvä tulos syntyy sitä, että jokainen tuo oman osaamisensa ja luovuutensa yhteiseen käyttöön. Jokaisen työ on arvokasta, jokainen on arvokas (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007).

6.3. Asiakslähtöisyys

Asiakslähtöisyydellä sosiaalialalla tarkoitetaan asiakkaiden tarpeiden ja toiveiden kuuntelemista. Siihen kuuluu asiakkaiden oikeuksista tiedottaminen ja asiakkaan oikeuksien lisääminen. Asiakslähtöisyyden periaatteita ovat asiakkaan kunnioittaminen, ainutlaatuisuus, avoimuus, rehellisyys, luottamuksellisuus, kokonaisvaltaisuus ja valinnanmahdollisuus. (Järvinen & Lankinen & Taajamo & Veistilä & Virolainen 2007, 18.)

Opinnäytetyön tekijän näkökulmasta valokuvaprosessin kuva kertoi seuraavaa: ”Työssä on tärkeää: asiakkaat. Olen täällä asiakkaita varten. Työssä on tärkeää myös työkaverit: tuki ja apu on lähellä, niin että työ ei ole yksin puurtamista.” (Marjaana 2011)

Arvojen näkökulmasta myös Bellan (2011) kuvasta tuli esille: ”Asiakaslähtöisyys ja yhteistyö, niin asiakkaiden kuin työntekijöiden kanssa.” Näissä kahdessa kommentissa tuli esille sekä asiakaslähtöisyys että yhteistyö. Olen jakanut asiakaslähtöisyyden ja yhteistyön omiksi kappaleiksi, koska niitä on selkeämpi käsitellä erikseen.

Kuopion TE-toimiston arvolauseissa asiakaslähtöisyyteen liittyy, että työntekijät palvelevat asiakkaita yksilöllisesti ja tasapuolisesti. Asiakas on palveluprosessissa osallinen ja palvelu on sopivaa ja oikea-aikaista. Työntekijät arvostavat sisäistä asiakkuutta, mikä ohjaa yhteistyön tekemiseen ja sen kehittämiseen toimiston sisällä. (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007.)

Työhallinnossa asiakastyöhön tuo oman haasteen se, että työntekijän näkökulmasta työ perustuu lakeihin, asetuksiin ja ohjeisiin. Työntekijä voi joutua kohtaamaan kiukkuisen tai pettyneen asiakkaan, jos asiakkaalta on evätty esimerkiksi jokin etuus. Asiakkaan näkökulmasta hänellä on tietyt oikeudet ja velvollisuudet palvelujen käyttäjänä, millä on vaikutusta työttömyysetuuden saamiseen (Työ- ja elinkeinotoimisto 2010).

Asiakaslähtöisyys on vuorovaikutuksen rakentamista yhdessä asiakkaan kanssa. Kummalakin osapuolella on paljon materiaalia ja niitä on sovellettava yhteen. Jokainen asiakas on erilainen, ja vuorovaikutus on rakennettava jokaisen asiakkaan kohdalla erikseen hyödyntäen niitä aineksia, joita on tarjolla. (Vilén & Leppämäki & Ekström 2005, 31.)

Mattila (2010, 86) tuo esille sen, että avoimuus ja läpinäkyvyys ovat tärkeitä arvoja kaikessa työssä. Työntekijän on ymmärrettävä se, että mikä hänelle on itsestään selvää, voi asiakkaalle olla uutta. Työhallinnossa on paljon ammattitermejä, mitkä työntekijän tulee avata asiakkaalle. Ihalainen ja Kettunen (2006, 41) painottavat myös sitä, että asiakkaan on ymmärrettävä, mitä hänelle sanotaan. Työntekijä voi tottua ammattikieleen niin, että hän ei aina edes huomaa, että hän käyttää sellaisia termejä, jotka eivät avaudu ulkopuolisille.

Sosiaalialalla tehtävässä työssä on tapahtunut Mäkinen ym. (2009, 199) mukaan näkökulman muutos ongelmakeskeisestä auttamisesta voimaannuttavaan ja asiakkaan omia voimavaroja korostavaan lähestymistapaan, missä halutaan kehittää asiakkaan oman äänen ja osallisuuden vahvistamista. Asiakaslähtöisyys on kaiken perusta sosiaali- ja palvelualoilla. Asiakaslähtöisyys on kuitenkin eettisesti monimutkainen ja tilannekohtainen asia. (Kettunen, Kähärä-Wiik & Vuori-Kemilä & Ihalainen 2009, 46.)

6.4. Yhteistyö

Yhteistyö tuli esille edellä kerrotun Bellan ja opinnäytetyön tekijän kommenteista. Haastattelussa Marjatta (2011) pohti sitä, millainen valokuva olisi ajankohtainen, jos tehtävän tekisi uudelleen:

Kyllä se on tässä työssä tärkeätä, että aistit ovat herkässä ja osaa kuulla asiakkaan tarpeita. Tässä on puhuttu asiakkaista, työnhakija-asiakkaista, mutta myös se tulee esille sidosryhmäyhteistyössä. Siellä saa kyllä olla aika skarppina sillä tavalla, että tuo sen oman näkemyksensä esille oikeassa paikassa ja ajallaan. (Marjatta 2011)

Marjatta otti esille sidosryhmäyhteistyön. Yhteistyö eri ammattiryhmien kesken vaatii Nikkilän ja Paasivaaran (2007, 28) mukaan joustavuutta, valmiutta hyväksyä erilaisuutta. On tunnettava myös toisen työ, jotta voidaan käytännön tilanteissa hyödyntää muiden ammattiryhmien asiantuntijuutta. Moniammatillisen työotteeseen ydin on yhteisöllinen asiantuntijuus. (Järvinen ym. 2007, 21.)

Kuopion TE-toimiston arvolauseesta tulee esille se, että työntekijöiden tulee työskennellä asiakkaiden ja sidosryhmien kanssa yhteistyökykyisesti ja kunnioittavasti (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007). Yhdessä oppimisen voima syntyy jaetusta asiantuntijuudesta, joka on sekä työskentelyä että oppimista yhdessä. Tärkeintä on voida luottaa siihen, että tukea on saatavilla tilanteen niin vaatiessa. (Takanen 2005, 158; Paasivaara, 2009, 26.)

Erilaisten ihmisten ymmärtäminen on monimutkainen juttu. Jotta työntekijät onnistuisivat ja oppisivat yhteistyötaitoja, tarvitsevat he Kuloveden (2002, 105) mukaan herkkää huomiokykyä, nöyryyttä ja rohkeutta. Jatkuva kehittyminen on mahdollista, jos työntekijän perusvireys on sellainen, että hän kunnioittaa tuntemattomia maastoja ja luottaa itseensä, ihmisiin ja läsnä olevaan hetkeen.

Enää ei riitä, että jokainen hoitaisi oman itsensä kehittämisen ja ajan tasalla pysymisen yksilöllisesti. Asiat ovat käyneet niin monimutkaiseksi, että yksin niistä ei enää kykene selviytymään. On osattava rakentaa tietoa toisten kanssa, tehdä asioita yhdessä ja tukea myös toisten kehittymistä yhteisen työn äärelle. (Heikkilä & Heikkilä 2001, 24; Mönkkönen & Roos 2009, 256.)

Kuopion TE-toimiston arvolause määrittelee, että työntekijöiden tulee ymmärtää se,

ettei työtä voi tehdä yksin vaan yhteistyöllä saadaan hyviä tuloksia. Yhteistyötä tekemällä työntekijän on mahdollista saavuttaa työn tavoitteet joustavammin ja siten työntekijät huomioivat asiakkaiden palvelutarpeet. (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007.)

6.5. Dialogisuus ja vuorovaikutustaidot

Tuon esille dialogisuuden ja vuorovaikutustaidot, koska ne kuuluvat mielestäni kaikkiin edellä mainittuihin neljään arvoon. Marjatta (2009) kertoi kuvaustilanteessa: ”Työssä pitää olla aistit herkässä, tuntosarvet pystyssä, jotta osaa kuulla ja kuunnella asiakkaan tarpeita: mistä tässä on oikein kysymys.”

Ihalaisen ja Kettusen (2006, 40) mukaan tilanneherkkyys on tärkeää työn onnistumisen kannalta. Asiakkaan kuva tilanteestaan voi olla hyvinkin erilainen kuin työntekijän, kun kumpikin heistä hahmottaa todellisuutta omalla tavallaan. Asiakkaan ja työntekijän kohtaamiseen vaikuttavat molempien osapuolten tausta, historia ja senhetkiset elämänvaiheet. Jos molemmat kokevat olevansa keskenään aivan erilaisia, vuorovaikutus voi olla vaikeaa ja väärinymmärryksiäkin syntyy helpommin. Tällainen tilanne voi olla edessä, jos asiakas ja työntekijä ovat eri sukupuolta, eri kulttuurista, eri-ikäisiä tai arvomaailmaltaan täysin vastakkaisia.

Taipaleen ym. (2004, 194) mukaan vuorovaikutustaidoilla on suuri merkitys sosiaalialan työssä, koska työ on ihmisten palvelua. Mönkkönen ja Roos (2009, 204) kuvaavat myös sitä, miten vaativaksi vuorovaikutusosaamisen tekee tilanteiden vaihtuvuus ja se, että ihmisten välisissä suhteissa ei koskaan voi olla valmiita tai varmoja jonkin metodin toimivuudesta.

Mönkkösen ym. (1999, 25) mukaan dialogin keskeiset ajatukset ovat vastavuoroinen, avoin kommunikaatio, jossa toista ei pyritä ottamaan niin sanotusti haltuun. Dialogisessa suhteessa ymmärrys ei tarkoita vain toisiinsa sulautumista, vaan nimenomaan uuden alueen löytymistä osapuolisen välille. Lopullinen päätös syntyy yhdessä, kun eri osapuolien näkemykset yhdistetään. Dialogisen suhteen kannalta on keskeistä se, syntyykö suhteessa yhteisen hämmennyksen hetkiä. Tätä kokemusta on kuvattu tilanteena, jossa syntyy vahva tunne siitä, että ”kumpikaan ei tiedä”. Joten asiantuntemus dialogisesta näkökulmasta onkin enemmän henkilöiden välissä kuin yhdenkään ekspertin sisässä. (Mönkkönen & Roos 2009, 65, 155–157.)

Freire (2005, 187) korostaa, että dialogisen toiminnan ominaispiirteitä on yhteistyö,

jota voi olla ainoastaan tasavertaisten subjektien kesken, vaikka he saattavatkin toimia eri tasoilla ja heillä voi siten olla erilainen vastuu toiminnasta. Freiren (2005, 98) mukaan dialogia ei voi olla myöskään ilman nöyryyttä. Dialogi on yhteiseen oppimiseen ja toimintaan pyrkivien ihmisten kohtaamista, joka hajoaa, jos sen osapuolet eivät ole nöyriä. Myös Mattila (2007, 19) tuo esille nöyryyden, mikä on tärkeä perusaines arvostavassa kohtaamisessa. Nöyryys on suostumista siihen, että paljastuu. Se on itsensä näkemistä ja muille näyttämistä keskeneräisenä ja epätäydellisenä ihmisenä.

Saramies ym. (2006, 5) kuvaavat sitä, että työntekijä voi olla uusi tai vanha konkari, mutta kaikissa rooleissa työntekijä tarvitsee uuden oppimisen kykyä ja vuorovaikutus- ja neuvottelutaitoja. Vuorovaikutusosaaminen on hyvin laaja erityisosaamisen alue, jota nykyisin korostetaan työelämän tärkeänä kvalifikaationa. Myös sosionomin ammattivaatimuksiin on määritelty, että sosionomi osaa luoda ammatillisen ja asiakasta osallistavan vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteen ja ymmärtää asiakkaan tarpeet ja voimavarat kontekstisidonnaisesti. (Mäkinen ym. 2009, 18; Mönkönen & Roos 2009, 203.)

Dialogisuus ja vuorovaikutusosaamisen hallitseminen on haastavaa arkityössä. Joka päivä, joka asiakkaan kohdalla on aloitettava alusta ja selvittävä, mistä tässä on oikein kysymys. Jos työntekijä tuntee asiakkaan, niin aina ei tarvitse lähteä kartoittamaan asiakkaan tilannetta aivan alusta, mutta silti on tärkeää kuunnella ja kuulla, mitä asiakkaan tilanteessa on tärkeää tässä ja nyt.

6.6. Työn ilo

Bella (2009) otti esille omassa valokuvassa työn ilon. Kuvaustilanteessa hän kertoi, että työssä on tärkeää työn ilo ja uuden oppiminen. Hänen mukaansa on tärkeää löytää asiakkaille eteenpäin vieviä asioita esimerkiksi he pääsevät työvoimakoulutukseen.

Bella pohti, millainen valokuva olisi ajankohtainen, jos hän tekisi tehtävän uudelleen: "Ottaisin saman aiheen, uuden oppiminen ja työnilo. Se on edelleen tärkeää minulle. Toisaalta sitä voi väsyä jatkuvaan uuden oppimiseen. Pitäisi opetella olemaan niin, että riittäisi vähempikin." (Bella 2011)

Innostuneesti alkanut työ voi ruveta vaikuttamaan väkinäiseltä tai merkityksettö-

mältä, jos motivaatio työhön loppuu. Tähän voi vaikuttaa se, jos ihminen väsytyksessä. Mikä tahansa työ voi muuttua pakkotahtiseksi suorittamiseksi, kun ihminen joutuu pitkään työskentelemään voimiensa äärirajoilla ja ylikin. Motivaation voi tuhota se, ettei saa arvostusta tekemälleen työlle. (Mattila 2007, 90.)

Roti (1999, 105) kuvaa työniloa ja siihen kuuluu hänen mukaansa innostus työhön, tunne elävyydestä ja elinvoimaisuudesta työssä, haasteiden innokas odottaminen, riittävä tuki ja arvostus sekä osaamisen tunne. Hämäläisen (2005, 159) mukaan työhyvinvointi ja työn ilo tarvitsevat alleen kestävän arvopohjan. Työhyvinvointi ja työn ilo rakentuvat silloin kun ihmisarvo toteutuu ennen tuottavuuden arvoja. Kun ihmisarvoa kunnioitetaan käytännössä, työhyvinvointi ja jaksaminen lisääntyvät, työ tuntuu mielekkäältä ja palkitsevalta.

Haataja ja Luoma-aho painottivat (2011, 2012) Kuopion TE-toimiston koulutustilaisuuksissa, että työhyvinvoinnin ja työssäjaksamisen kannalta tärkeää on iloisuus. Nauru ja ilo ovat kriteerejä jaksamiselle. Jos työtä tehdään hyvässä ilmapiirissä, on hyvä työn imu, niin työntekijä jaksaa myös joustaa paremmin. Muita tärkeitä seikkoja työhyvinvoinnin kannalta on työn hallinnan tunne sekä tunne arvostetuksi tulemisesta.

Furmanin ja Aholan (2002, 43) mukaan työnilo tulee siitä, että onnistuu siinä, mitä tekee. Työnilon keskeisin lähde on onnistumisen ilo. Jos ihminen kokee työniloa, on ilmeistä, että hän kokee työssään onnistumisen iloa. Voidakseen kokea onnistumisen iloa työntekijä tarvitsee jonkinlaisen näkemyksen siitä, mitä arvoa tai hyötyä työstä on itselle tai muille. Sen lisäksi työntekijöillä tulisi olla tilaisuus jakaa onnistumisen iloa muiden ihmisten kanssa.

Minulle opinnäytetyö on ollut työn iloa, koska olen uskaltanut toteuttaa itseäni. Olen uskaltanut tuoda esille keskeneräisyyteni. Pohdin opintojen aikana, millainen opinnäytetyön prosessin tulisi olla ja millainen merkitys opinnäytetyöllä on.

Opinnäytetyössä täytyy olla sisäinen kipinä, jotta sitä jaksaa työstää työstämiseen perään. Minulla on halu jatkojalostaa valokuvatehtävää, koska innostus kumpuaa minun sisältä, omista kokemuksista. Olen tehnyt asioita taiteen keinoin, mutta vasta nyt alan ymmärtää niiden sisältöä ja syvempää merkitystä. Vielä olen matkan alussa. Opinnäytetyö ei saa olla liian helppo, jotta siihen säilyy mielenkiinto ja toiveissa olisi jokunen flow kokemus. (Oppimispäiväkirja 18.12.2009)

Kun etsin opinnäytetyössäni sitä, mikä on työssä tärkeää, niin prosessoitin samalla sitä, mikä on tässä opinnäytetyössä minulle tärkeää. Jokin merkityshän sitä on löydettävä, jotta asia jaksaa kiinnostaa. Tässä työssä minulle on tärkeää, että olen tavallaan kasvanut aikaisempien tehtävien kautta tähän hetkeen. Taide sosiaalialan työssä ja sosiaalipedagogiikan tehtävät olivat minulle yksinään merkityksellisiä. Opinnäytetyö mahdollisti sen, että sain tutkia asioita syvällisemmin. Tehtävät prosessoituvat tässä opinnäytetyössä vuoreksi, mitä kohti olen kiipumassa sosionomin opintojen loppumetreillä. (Oppimispäiväkirja 12.2.2011)

En saavuttanut opiskelun alussa asettamaani tavoitetta, että kahlaan opinnot läpi. Olin realistinen opintojen alussa, enkä halunnut etukäteen luoda omia tavoitteita liian korkealle. Uuden oppiminen kuitenkin imaisi mukaansa. Kaikki matkan varrella tekemäni tehtävät ovat jollain tavalla olleet merkityksellisiä. Haastavissakin tehtävissä korostui juuri se, että miten löysin tehtävästä itselle merkitystä. Merkityksen kautta tuli hyvä olo, voimaantuminen, itsensä ylittämisen tunne. Oli tärkeää, että opinnäytetyö mahdollisti merkityksellisten asioiden pohtimista, koska sitä kautta voin oppia vastavuoroisesti asiakastilanteissa: miten toisen elämän merkityksellisyys voi tulla esille? (Oppimispäiväkirja 3.3.2012)

Työnilo on Paasivaaran (2009, 45) mukaan sisäisen oivalluksen tila, jossa kannattelevina tekijöinä ovat ihmisen kestävä tyytyväisyys ja kielteisten tunteiden vähentyminen. Aito työnilo syntyy sisäisestä täyttymyksestä ja vapauden tunteesta sekä taidosta nauttia osaamisestaan nykyhetkessä. Työnilo on siten mielentila ja se on tietynlainen valinta elämässämme: näin haluan käyttää työpäiväni. Toisaalta työnilo ei tarkoita sitä, että ihminen ottaa kaiken vastaan kriittikittömästi tai suostuu mihin tahansa ja millä ehdoilla tahansa. Työnsä arvokkaasti ja ilolla kantava ihminen on Paasivaaran (2009, 9) mukaan ympäristöystävällinen: hänen toimintansa heijastuu välittömästi myös muihin ihmisiin, niin työtovereihin kuin asiakkaisiinkin.

6.7. Mitä kuvat kertovat arvoista?

Johtopäätöksenä valokuvaprosessin haastatteluista oli nähtävissä, että jokainen ottaisi samanlaisen valokuvan, jos täytyisi uudelleen määritellä valokuvan kautta, mikä on työssä tärkeää. Itselle tärkeät asiat ovat syvällä niissä perusarvoissa, mitä itse kukin pitää tärkeänä työssä. Arvoihin pohjautuvat asiat muuttuvat hitaasti.

Kuvien puuttuminen tuo lukijalle haastetta ja se voi vaikeuttaa opinnäytetyön ymmärrettävyyttä. En liittänyt tietoisesti valokuvia tähän opinnäytetyöhön, koska se oli minun eettinen valinta. Jokainen voi mielessään rakentaa kuvan asiantuntijuudesta, toisten arvostuksesta ja kunnioittamisesta, asiakaslähtöisyydestä, yhteistyöstä, dialogisuudesta, vuorovaikutustaidoista sekä työn ilosta.

Sosiaalialan organisaatioilla on oma erityisluonteensa. Ne ovat toisaalta palveluorganisaatioita ja toisaalta moniammatillisia organisaatioita. Jokainen työntekijä tuo työyhteisöön tullessaan mukanaan omat kokemuksensa, näkemyksensä ja odotuksensa, jotka vaikuttavat työyhteisön muotoutumiseen ja ilmapiiriin. Myös jokainen asiakas tuo palvelutarpeensa lisäksi aina mukanaan oman menneisyytensä, omat arvonsa ja asenteensa, odotuksensa, toiveensa ja vaatimuksensa. Tällä tavoin yhteisöön syntyy monimutkainen ja monikerroksinen toiveiden ja tarpeiden, tunteiden ja ihmissuhteiden vyyhti, jonka hallitseminen ei onnistu ilman asioiden oivaltamista ja yhteistä pyrkimistä tilanteiden hallitsemiseen. (Nikkilä & Paasivaara 2007, 24–25.)

Asiakkaan ja työntekijän omat arvot vaikuttavat vuorovaikutustilanteeseen, vaikka ne olisivat pinnan alla, tiedostamattomissa. Otin opinnäytetyöhön mukaan dialogisuuden ja vuorovaikutustaidot, koska sosiaalialalla työskenteleminen vaatii tavallista tietoisempaa suhdetta omaan työhön. Dialogisuus ja vuorovaikutus korostuvat myös voimauttavan valokuvan menetelmässä. Kyse ei ole valokuvaamisesta vaan dialogin rakentamisesta ja vastavuoroisesta näkemisestä. Kun dialogi toimii, niin kuvattava näyttää itsessään olevan arvokkuuden, jota kuvaaja ei olisi voinut itse keksiä. (Savolainen 2012.)

Ammattilaisen olisi hyvä aika ajoin miettiä omia arvoja ja miten ne tulevat esille käytännössä. Opinnäytetyö mahdollisti sen, että arvokeskustelua voitiin jatkaa työyhteisössä kolmen työkaverin kanssa. Valokuvaprosessissa tehtiin näkyväksi sitä, mitä itse kukin piti työssä tärkeänä ja mikä oli itselle merkityksellistä ja opinnäytetyössä valokuvia katsottiin arvojen näkökulmasta.

Kuopion TE-toimiston arvot ovat Marjatan (2011) mielestä ”jokapäiväistä käytäntöä ja ne ovat iskostuneet aika syvälle”. Toisaalta Marjatta otti esille sellaisen puolen arvoista, että kun hän työskentelee pienessä yksikössä, niin hänen mukaansa toisten arvostus ja kunnioitus ”tahtoo vähän aina unohtua”. Tätä Marjatta perustelee sillä, että kun hänen yksikkönsä on vähän erillään toisista ja hän ei tee kaikkien työkavereiden kanssa samanlaista, yhteistä työtä.

Talvikin (2011) mielestä Kuopion TE-toimiston arvot ovat hyvät. ”Arvot ovat lähtöisin meidän omista ajatuksista ja henkilökunnan yhteistyönä ne on puserretty esille, siitä työstä.” Talvikki (2011) uskoo, että arvot ovat kaikilla varmasti työssä mukana. Bella kuvaa omien arvojen merkitystä seuraavasti:

Asiakaslähtöisyys on monikulttuurisessa työssä perusarvo. Byrokratia auttaa asiakaskasta eteenpäin, mutta työntekijä ei saa hakea vallan tunnetta sillä, että menee byrokratian taakse. Yhteistyö tarkoittaa niin talon sisäistä yhteistyötä, kuin kumppanien, koulujen ynnä muiden yhteistyötahon kanssa tehtävää toimintaa. Toisten arvostus ja kunnioitus niin asiakasta kuin työkavereita kohtaan. Eri tapoja tehdään näkyväksi toisille. (Bella 2011)

Kuopion TE-toimiston viidestä arvosta tuli valokuvien kautta esille selkeästi neljä arvoa. Aaltosen ym. (2003, 97) mukaan tavoitearvoja voi olla vain muutama, kahdesta viiteen, ääritapauksessa viisi. Ihanneluku voisi olla kolme. Jos tavoitearvoja on paljon, ne kadottavat ohjaavan merkityksensä.

Vaikuttavuus arvoa kyllä sivuttiin muutamassa kommentissa, mutta se ei varsinaisesti sanana tullut esille missään vaiheessa. Bella (2009) kertoi: ”On tärkeää löytää asiakkaille eteenpäin vieviä asioita, ja että he pääsevät esimerkiksi työvoimakoulutukseen.” Vaikuttavuuden arvolause kuvastaa sitä että, TE-toimistossa toimitaan niin, että työnhakijat saavat työtä ja koulutusta, työnantajat sopivaa työvoimaa (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007).

Vaikuttavuus on tärkeä arvo, sillä hyvä vaikuttavuus tuo koko työyhteisön työlle mielekkyyttä ja lisää motivaatiota (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007). Kun palvelu kohdistuu oikein ja sitä kautta syntyy tulosta, niin tuoko se Bellan (2009) mainitsemaan työniloa? Toisaalta onhan sekin vaikuttavuutta, mitä Marjatta (2011) kertoi sidosryhmäyhteistyöstä, että täytyy osata tuoda oma näkemys esille oikeassa paikassa ja oikeaan aikaan. Voisiko valokuvaprosessia pitää yhtenä vaikuttavuuteen liittyvänä tekijänä? Vaikka tähän opinnäytetyn arvokeskusteluun osallistuikin vain kolme työntekijä, niin mielestäni se voidaan nähdä oman työn kehittämisenä, kun asioita tehtiin näkyväksi.

Mielestäni valokuvista tuli hyvin esille Kuopion TE-toimiston arvot, vaikka kuvaustilanteen teemana oli etsiä sitä, mikä on työssä tärkeää. Työn merkitykselliseksi kokeminen kumpuaa työyhteisön arvoista ja silloin mielestäni arvot on sisäistetty ja ne ovat mukana arkityössä. Toisaalta herää kysymys, että onko arvoja määritelty liikaa, jos yksi arvo jäi mainitsematta. Vai oliko näillä työntekijöillä kenties asiakasprosessit sen verran pitkiä, että vaikuttavuus tulee näkyviin vasta pitemmän ajan kuluessa.

7. VALOKUVAPROSESSIN TUNTEMUKSET VOIMAANTUMISEN NÄKÖKULMASTA

Taide sosiaalialan työssä oppimistehtävä oli itselle voimauttava kokemus, minkä seurauksena halusin tutkia, löytyykö valokuvaprosessiin osallistujilta voimaantumiseen tyypillisiä piirteitä tai voimaantumista edesauttavia tai estäviä tuntemuksia. Valokuvaproseessina aikana ei ollut esillä voimaantumis -käsitettä. Haastattelutilanteessa oli esillä työntekijästä otettu valokuva: mikä on työssä tärkeää. Kuvan tarkoitus oli palauttaa mieleen valokuvaproessin tapahtumia. Vastaajat saivat kyselylomakkeen haastattelun jälkeen ja he palauttivat kyselyn nimettöminä viikon sisällä.

Etsin kirjallisuudesta voimaantumis käsitteeseen liittyviä tuntemuksia ja niiden pohjalta tein kyselylomakkeen (Adams 2003; Mattila 2008; Miettinen & Pelkonen 2000; Mäkinen ym. 2009; Räsänen 2006; Savolainen 2009; Siitonen 1999; Takanen 2005). Valitsin kyselylomakkeeseen valmiit tunteet ja tunnetilat, koska valokuvaproessin ja opinnäytetyön tekemisen välillä oli kulunut puolitoista vuotta. Jos kysely olisi tehty heti valokuvaproessin jälkeen, niin silloin kyselylomakkeessa olisi voinut käyttää avoimia kysymyksiä.

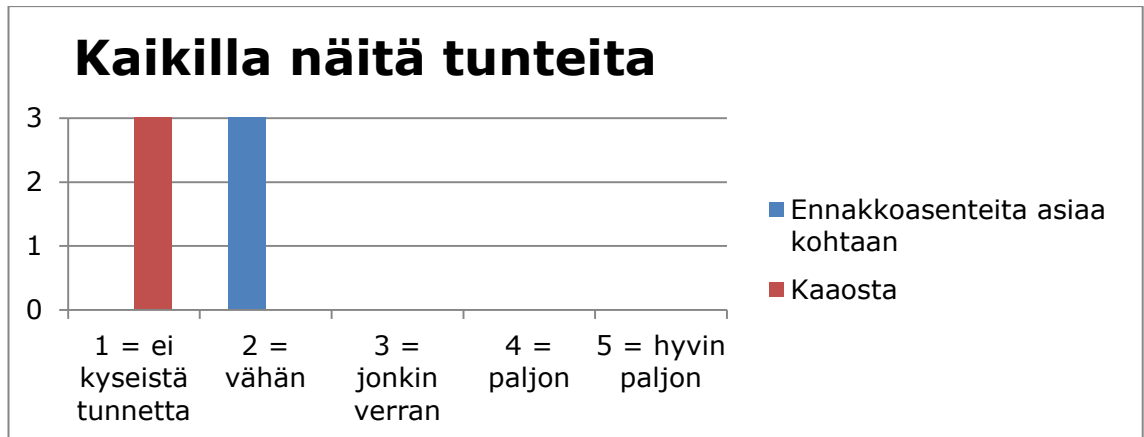
Kyselylomakkeessa oli 40 erilaista tunnetta tai tunnetilaa (Liite 6). Vastausvaihtoehtoja oli viisi erilaista. Vastaajat valitsivat sen vaihtoehdon, mikä kuvasi parhaiten heidän tunnetilaa. Vastausvaihtoehtojen asteikko vaihteli: ei kyseistä tunnetta ja hyvin paljon – välillä. Kokosin vastaukset kuuteen Excel taulukkoon: jokaisen vastaajan vastaukset erikseen, yhteenveto lukuina ja prosenteiksi sekä taulukko kaavioista.

Tutkittavien tunteiden ja tuntemusten vastauksissa oli paljon hajontaa, mikä on nähtävissä graafisista taulukoista (Liite 7). Yhdistin vastausten 40 tunnetilaa kolmesta neljään lähinnä toisiaan muistuttavaa tunnetta ja kokosin niistä 11:sta graafista pylväskaaviota.

Tulosten analysoinnin ja tutkimustulosten yhteenvedon kannalta minusta oli tärkeää paneutua niihin vastauksiin, joissa jokainen vastaaja vastasi samalla tavalla. Toiseksi tutkimusaineistosta erottui ne tunteet, mitkä olivat määritelty vastausvaihtoehtojen ääripäihin eli vastaajat olivat kokeneet kyseistä tunnetta hyvin paljon tai kyseistä tunnetta ei ollut ollenkaan.

7.1. Ennakkoasenteet ja kaaoksen tunne

Tutkimuksen kannalta voin pitää merkityksellisinä niitä vastauksia, missä kaikki vastaajat ovat olleet samaa mieltä. Ennakkoasenteita kaikki vastaajat kokivat vähän ja kaaosta ei tuntenut kukaan vastaajista (Kuvio 9).



Kuvio 9. Kaikilla näitä tunteita: ei kyseistä tunnetta tai vähän

Kuloveden mukaan (2002, 116) ennakkoasenteet rakentavat vankkoja patoja luovuuden virran pysähtymiseksi. Mitä painavampi roolipalotto on harteilla, sitä enemmän siihen liittyvät käyttäytymismallit ohjaavat toimintaa, siksi voi olla vaikeaa heittäytyä hämmästelyyn ja uusien ovien avaamiseen.

Kaaoksen ja epävarmuuden keskellä toimiminen vaatii Takasen (2005, 114–115) mukaan hyvää sisäistä tasapainoa. Kaaoksen hyväksyminen ei vie energiaa, mutta kaaoksen hallitsemisen pyrkimys syö voimia. Kaaoksen hyödyntäminen on mahdollista, jos tietää minne on menossa ja miksi. Toisaalta luovuus vaatii ilmetäkseen tilaa ja kaaosta. Mielestäni se voi juuri tuoda voimauttavan kokemuksen, kun on selvinnyt jostakin itselle kaoottisesta tilanteesta tai pystyy löytämään kaaoksen keskeltä merkityksellisyyttä.

Takasen (2005, 33, 158) mukaan kaaosta edustaa osaaminen, tiedot ja taidot, joita itsellä ei vielä ole riittävästi, jotta selviäisi tehtävästä itsenäisesti – kyse on sellaisesta osaamisen alueesta, jota ei koe voivansa vielä hallita tai pikemminkin säädellä. Kun oppii näkemään olennaisen, ymmärtää mikä palvelee kokonaisuutta ja toimimaan yhä tiedostavammin, voi antautua kaaokselle luovasti ja hyödyntää myös flow-kokemuksia, jossa työ ja tekijä muodostavat kokonaisuuden.

Vaikka valokuvaprosessissa ei koettu kaaoksen tunnetta niin Kulolesi (2009, 71) kuvaa osuvasti tämän päivän työelämää, mikä on kaaoksen reunalla elämistä. Vanhat keinot eivät riitä, uusia ei ole vielä keksitty ja jokaisen luovat ideat ovat tarpeen. Ihminen kamppailee jatkuvasti tietämättömyyden, tarkoituksettomuuden, taitamattomuuden ja voimattomuuden ongelmien parissa (Räsänen 2006, 165).

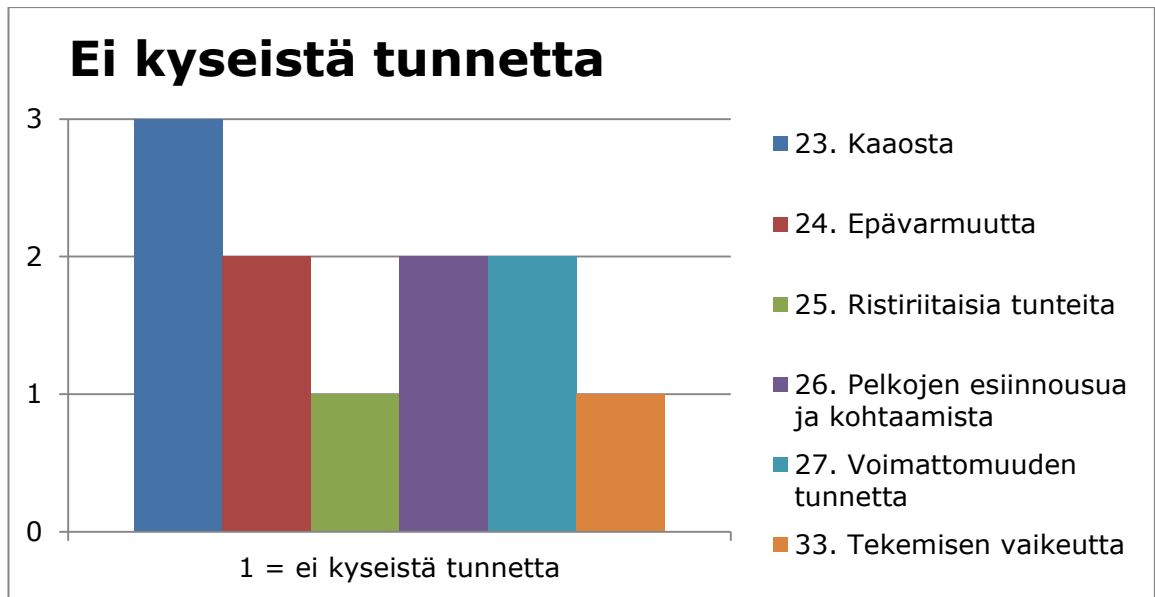
Kaaoksen tunne voi kuulua luovaan tekoon, mutta tässä vastaajat eivät kokeneet kaaoksen tunnetta. Olisiko tehtävän ohjeistus ollut siten onnistunut? Olisinko saanut osallistujat innostumaan asiasta niin, että jokaisen henkilökohtainen prosessi lähti käyntiin suhteellisen vaivattomasti? Toisaalta kaaoksen tunne on todella voimakas tunne siitä, että ei hallitse jotakin tilannetta. Olisiko tehtävä ollut sen verran helppo suorittaa näille henkilöille, joilla ei ollut ennakkoasenteita luovaa, toiminnallista menetelmää kohtaa, että tilannetta ei koettu kaoottiseksi?

Se, että kaikki vastaajat kokivat vain vähän ennakkoasennetta valokuvaprosessia kohtaan, kuvaa mielestäni sitä, että kaikki osallistujat kokivat asian mielenkiintoisena, koska lähtivät tähän prosessiin mukaan. Ennakkoasenteiden vähäisyys tulee esille myös siinä, että kaikki joilla oli mahdollista osallistua valokuvaprosessiin, niin suorittivat tehtävät loppuun asti. Toiset prosessoivat asiaa enemmän, toiset vähemmän ja yksi osallistui kuvaustilanteeseen spontaanisti.

7.2. Epävarmuuden tunne, ristiriitaiset tunteet, pelot, voimattomuus sekä tekemisen vaikeus

Työelämän jatkuvasta muutoksesta selviäminen ei Sydänmaanlakan (2006, 228) mukaan riitä, vaan työntekijöiden on opittava elämään ristiriitaisuuksien keskellä ja siedettävä paljon epävarmuutta. Elämä on muuttunut joko-tai-maailmasta sekä-että-maailmaan, jossa on monia mahdollisuuksia tulkita ja toimia. Meissä kaikissa on keskeneräisyyttä, jonka hyväksyminen antaa mahdollisuuksia kasvaa. Täydellisyteen pyrkiminen voi tehdä kasvusta mahdotonta; perfektionisti ei uskalla lähteä niille alueille, joissa hän ei ole hyvä. Eheä ihminen uskaltaa kohdata erilaisia tunteita ja ristiriidat ovat oppimisen mahdollistajia. (Takanen 2005, 169.)

Tarkastelen niitä vastauksia, missä vastaajat ovat valinneet vaihtoehdon: ei kyseistä tunnetta. Edellä tuli jo esille, että kukaan ei tuntenut kaaoksen tunnetta. Kaksi oli sitä mieltä, että valokuvaprosessissa ei tuntunut epävarmuuden ja voimattomuuden tunnetta tai pelkoja ei noussut esiin eikä pelkoja tarvinnut kohdata. Yksi vastaaja ei ollut kokenut ristiriitaisia tunteita tai tekemisen vaikeutta. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Ei kyseistä tunnetta

Suuri haaste voimaantumisessa on Takasen (2005, 120–121) mukaan tuntemattoman tulevaisuuden pelko ja ihmisen taipumus valita tuttu ja turvallinen tai toisaalta epäonnistumisen pelko. Pelkojen tiedostaminen auttaa voimaantumisessa, sillä jos pelkoja ei tiedosta, niin ne ohjaavat tulevaisuuden valintoja. Se, että prosessiin osallistujilla oli vain vähän ennakoasennetta asiaa kohtaan, niin kuvaa hyvin sitä, että osallistujat lähtivät avoimin mielin katsomaan, mitä valokuvatehtävä tarkoitti käytännössä. Näin ollen negatiiviset tunteet eivät olleet päällimmäisenä esillä vaan mielenkiinto asiaa kohtaan.

Tiedostamattomuuteen liittyy Salomaa (2009, 61) mukaan yleisenä piirteenä virheenpelko. Hyvä virheensietokyky onkin merkittävä työyhteisöjen hyvinvoinnin ja henkisen terveyden mittari. Syvimmästä viisaudestaan ammentava tietää, että jokainen virhe edistää oppimista ja kehittymistä ja vie vähä vähältä lähemmäksi onnistumisen kokemusta. Luoviin prosesseihin lähtiessä on hyvä ymmärtää, että kehitys tapahtuu hyppäyksittäin ja siinä on pysähdyksiä, luovia taukoja, jotka voivat näyttää taantumuksiltakin. Kehitys vaatii aikaa. (Takanen 2005, 154.)

Voimaantumisprosessille on kuitenkin tyypillistä, että negatiivisia tunteita tulee prosessin aikana. Epävarmuus ja hämmennys ovat Takasen (2005, 98) mukaan voimaantumisen merkkejä, sillä ne luovat tilaa uusille mahdollisuuksille ja uuden ilmaantumiselle. Voimaantumisessa voi tuntea paitsi vapautta ja energisoivia tunteita, myös epävarmuutta ja hämmennystä. Muutos vaatii epävarmuuden sietokykyä. Kun päästää irti jostain, ei ole välttämättä mitään tilalle.

Johtopäätöksenä voin todeta, että koska vastaajilla oli vain vähän ennakkoasenteita valokuvaprosessia kohtaan, niin siksi työntekijät tekivät sen valinnan, että he lähtivät vapaaehtoisesti mukaan tähän toimintaan. He olivat vastaanottavaisia uusille asioille, jolloin ei tullut tilanteeseen hallitsematonta tunnetta, mikä taas olisi voinut aiheuttaa pelkoa mahdollisesta epäonnistumisen tunteesta. Toisaalta sellaisten henkilöiden kanssa, joilla on vain vähän ennakkoasenteita, on helppo työstää asioita toiminnallisten menetelmien kautta. Olisiko näillä kuudella tunnetilalla yhteyttä siihen, että jos näitä olisi kokenut valokuvaprosessissa, niin tunteiden esiintulo olisi estänyt voimaantumisen kokemuksia.

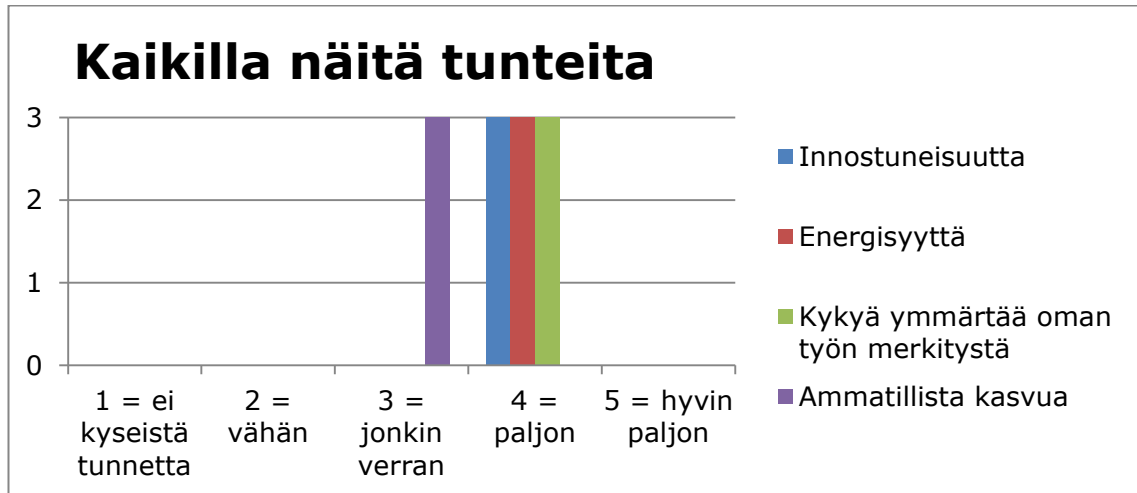
Jos valokuvaa hyödynnettäisiin jossakin työyhteisön kehittämistehtävässä ja siihen osallistuisi kaikki työntekijät, niin mielestäni aikaa olisi varattava siihen, että nekin henkilöt, jotka kokisivat ennakkoasenteita, ristiriitaisia tunteita tai epävarmuutta luovaa menetelmää kohtaa, pääsisivät alkuun tehtävän tekemisessä. Valokuva voi herättää monenlaisia tunteita muun muassa pelkoa ja häpeää, eikä kaikki pidä valokuvattava olemisesta, siksi valokuvan käyttäminen toiminnallisena menetelmänä asettaa myös omia haasteita.

Mielestäni ennakkoasenteet eivät ole suinkaan pahasta, jos kyseessä on itselle jokin uusia ja vieras tapa toimia. Tärkeämpää on se, voiko ennakkoasennetta muuttaa kyseistä tehtävää kohtaan ja vastaavasti valokuvassa, osaako itseään katsoa lempeämmin ja armollisemmin.

7.3. Innostuneisuus, energisyys, kyky ymmärtää oman työn merkitystä ja ammatillinen kasvu

Voimaantuminen voi tapahtua eri tavoin, mutta tärkeää on Takasen (2005, 27, 212) mukaan innostus. Voimaantumista ei voi aikaansaada kukaan muu kuin ihminen itse. Voimaantuminen on henkilökohtainen matka itsen. Omien energialähteiden ja energiaa vievien tekijöiden tiedostaminen auttaa vahvistamaan omaa sisäistä voimantunnetta. Valokuvaprosessissa tehtiin näkyväksi niitä tekijöitä, mitkä ovat tärkeitä työssä ja antavat työntekijälle energiaa ja vastaavasti toinen valokuva keskittyi energiaa vieviin asioihin, kun näkymätöntä työtä tehtiin näkyväksi.

Seuraavaksi tarkastelen vastauksia, missä kaikki olivat vastanneet samalla tavalla ja tuntemuksia oli ollut jonkin verran tai paljon. Kaikki kokivat paljon innostuneisuutta, energisyyttä ja kykyä ymmärtää oman työn merkitystä. Ammatillista kasvua kaikki kokivat jonkin verran. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Kaikilla näitä tunteita: jonkin verran tai paljon

Oman työn kannalta on merkittävää ymmärtää itseään pintaa syvemmillä. Se auttaa antamaan tilaa piileville voimavaroille. Tämä vaatii uskallusta tunnistaa, mistä syntyvät omat tavoitteet elämässä ja työssä. Oman itsensä tunteminen mahdollistaa omista vahvuuksista nauttimista. Toisaalta se auttaa näkemään omat kehityskohteet ja hyväksymään omat heikkoudet. Aitona itsenä oleminen tarkoittaa ammatillisuutta, joka kumpuaa kyvystä ottaa etäisyyttä omaan persoonaan. Ammatillinen kasvu vaatii tiedostavaa tapaa tutkia omia ajatuksiaan ja toimintatapojaan sekä työkalutuuia, missä toimii. (Takanen 2005, 68, 169, 195.)

Työntekijätasolla voimaantuminen tarkoittaa, että työntekijä on itse vastuussa työstään ja kehityksestään työyhteisön ja organisaation tavoitteiden suuntaan. Voimaantumisajattelu johtaa korostamaan kunkin työntekijän vahvoja puolia, oikeuksia ja kykyjä pikemmin kuin puutteita. Toisessa oleva hyvä voi olla inspiraation lähde, jonka avulla ihminen kasvaa ja kehittyy. Itseluottamuksen lisääntyessä ihminen sietää paremmin toisten erilaisuutta ja toisessa olevaa hyvää. Työelämässä reflektiotaidon avulla voi kehittää omaa asiantuntijuuttaan, ja se on avain työkalutuurin ja itsen kehittämiseen. (Miettinen & Pelkonen 2000, 40–59; Takanen 2005, 67.)

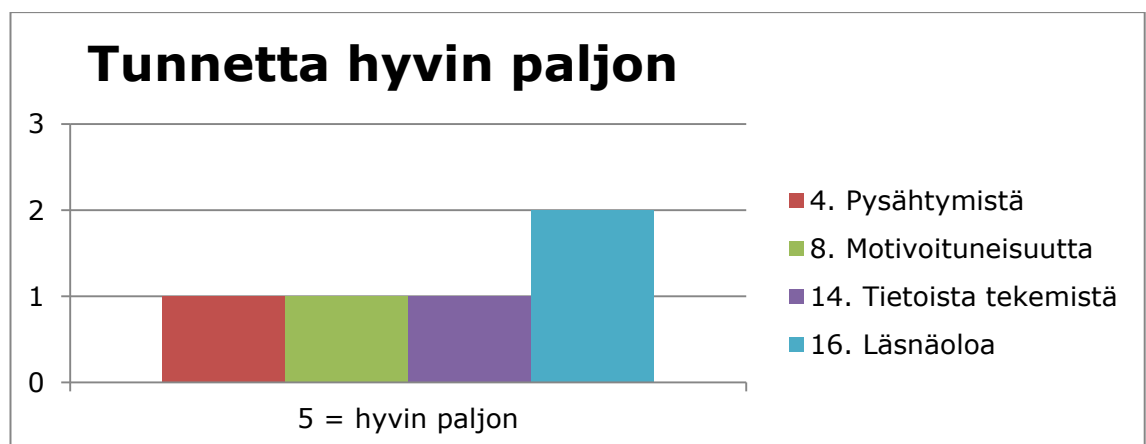
Voimaantuva työyhteisö rakentuu voimaantumista mahdollistavalle työkalutuurille, jossa tutkitaan tunteita, ajatuksia, motiiveja ja toimintaa uudelleensuuntaamisen valossa. Tiedot tekijät lisäävät voimaantumisen mahdollisuutta, kuten sopiva toiminnan vapaus sekä vastuu. Yhdessä oppimisen voima syntyy jaetusta asiantuntijuudesta joka on sekä työskentelyä että oppimista yhdessä. Se, että joku kokee voimistuvansa, ei vähennä muiden voimaa vaan pikemminkin työyhteisön yhteisvoima lisääntyy. (Takanen 2005, 60. 158; Miettinen & Pelkonen 2000, 40.)

Tutkimuksesta tuli esille, että ammatillista kasvua koettiin jonkin verran. Olisiko ammatillista kasvua voinut tapahtua enemmän, jos olisi ollut enemmän aikaa esimerkiksi kuvaustilanteessa prosessoida siinä tilanteessa heränneitä tunteita. Ammatillisen kasvun kokeminen on suurempi tunne ja pitempi prosessi kuin tunne, että ymmärtää oman työn merkitystä. Toisaalta kyky ymmärtää oman työn merkitystä liittyy olennaisena osana myös ammatillisen kasvun kokemiseen.

Innostuneisuus ja energisyys kuvaavat juuri peilikuvana sitä, miten joku toiminta, mihin lähdetään mukaan ilman ennakkoasenteita, voi tuottaa positiivisia kokemuksia. Vastauksista oli nähtävissä, että valokuvaa voidaan pitää hyvänä välineenä ymmärtää oman työn merkitystä.

7.4. Pysähtyminen, läsnäolo, tietoinen tekeminen ja motivoituneisuus

Viimeisessä kuviossa tarkastelen niitä tunteita, missä vastaajat ovat kokeneet kyseistä tunnetta hyvin paljon. Valokuvaprosessissa oli ollut yhden vastaajan mielestä hyvin paljon pysähtymistä, motivoituneisuutta sekä tietoista tekemistä. Kahdelle vastaajalle valokuvaprosessi oli mahdollistanut läsnäolon tunteen. (Kuvio 12.)



Kuvio 12. Tunnetta hyvin paljon

Jokainen motivoituu Kuloveden (2002, 123) mukaan eri tavoin. Yksilö voi auttaa yhteisöä ja yhteisö yksilöä molempien kasvaessa omiin mittoihinsa. Räikkönen (2007, 230) kuvaa mielekkyyttä motivaationalisena puolena, jolla hän tarkoittaa taipumusta tulkita vaativatkin ympäristön tapahtumat mielekkäinä ja kiinnostusta herättävinä. Vastaan tulevat asiat koetaan haasteina, ei epämiellyttävinä uhkina. Valokuvaprosessiin mukaan lähtemisessä on mielestäni tarvittu motivaatiota, jotta työntekijät ovat kesken työpäivää tai kesken taukoa lähteneet tarkastelemaan

omaa työtä ja sen merkitystä toiminnallisen menetelmän kautta.

Tiedostaminen ja tietoisuus ovat yhtä kokonaisuutta, ja ne vaikuttavat toisiinsa. Tietoisuuden muutoksen seurauksena on aina tietoisuuden kasvu ja laajeneminen. Mitä paremmin on tullut tietoiseksi käytettävissä olevista voimavaroistaan, sitä todennäköisemmältä alkaa tuntua onnistumisen mahdollisuus. Kokemuksesta oppiminen on omiin kokemuksiin liittyvää kriittistä ajattelua. Se on oman toiminnan, sen taustalla olevien perusteiden sekä toiminnan aiheuttavien seurausten kriittistä analysointia ja pohtimista. (Furman & Ahola 1999, 44; Takanen 2005, 37–40; Salmimies 2008, 259.)

Voimaantumisen välineistä vahvimmat ovat pysähtyminen, dialogi ja reflektio. Voimaantumisen välineet ovat oikeastaan henkilökohtaisia ja yhteisöllisiä taitoja, asenteita ja ajatusmalleja. Tiedostamisen, kirkastamisen, vapautumisen ja harjoittamisen taitojen oppimiseen tarvitaan ennen kaikkea pysähtymistä, aikaa ja uskallusta. (Takanen 2005, 26.)

Läsnä oleminen on välttämätöntä, jotta syntyisi luottamuksellisuuden ja välittämisen ilmapiiri. Luottamus on ehtona sille, että joku haluaa jakaa omaa tarinaansa toisten kanssa. Jakaminen ja läsnä oleminen edellyttävät oman ihmisyyden alttiiksi laittamista. Tämä merkitsee riskinottoa ja vaatii rohkeutta, mutta on ainoa mahdollisuus olla ihminen ihmiselle. Toisen ihmisen kohtaaminen on aitoa vasta, kun uskalttaa katsoa myös itseään silmiin. Läsnäolon taidon kehittäminen vaatii kykyä pysähtyä ja olla läsnä tekemisessä. (Takanen 2005, 14, 69.)

Vastauksia analysoidessani esille nousi sellaisia asioita, mitä kirjallisuudessa on määritelty voimaantumisen kokemuksen edellytykseksi. Voin todeta, että valokuvaprosessissa läsnäolon taito ilmeni tietoisena toimintana. Toisaalta läsnäolon taito vaati pysähtymistä tehtävän äärelle ja keskittymistä yhteiseen hetkeen, minkä valokuvaprosessi mahdollisti. Työntekijä joutui priorisoimaan itselle tärkeän ajan jonkin luovan tehtävän välillä. Luovan tehtävän valitseminen vaati mielestäni työntekijöiltä rohkeutta ja uskallusta tehdä jotain toisin.

7.5. Yhteenveto voimaantumisen tunteista

Pieni pysähtyminen työpäivän aikana mahdollisti aidon kohtaamisen työntekijöiden välillä. Tämä on mielenkiintoista, koska kuvaustilanteelle ei ollut erikseen varattu omaa aikaa, vaan kuvausaika tavallaan nipistettiin jostain kohtaa työpäivän kannal-

ta sopivaa hetkeä. Pienikin hetki voi olla merkityksellinen, jos tunteet ovat aidosti mukana ja ollaan läsnä siinä hetkessä.

Takasen (2005, 38) mukaan voimaantumisen mittareiksi eivät riitä numeraaliset ilmaisimet, vaikka niitä voidaan käyttää välineenä. Olennaisempaa ovat ihmisen havainnot ja kokemukset, tunteet sisäisen voiman vahvistumisesta ja yhteisen voimaantumisen kokemukset. Niitä voivat olla yhteiset onnistumiset, uusien työtapojen luominen, pysähtymisen mahdollistamat oivallusten hetket.

Voimaantuminen merkitsee totunnaisten ajatus- ja toimintatapojen kyseenalaistamista sekä kaikessa toiminnassa tapahtuvaa merkityksien kyselemistä, etsimistä ja arvojen oivaltamista sekä todeksi elämistä. Se merkitsee sitoutumista ihmettelyyn, tiedostamiseen, ajattelun, tahdon sekä toiminnan uudelleen suuntaamiseen. Voimaantuminen tarkoittaa joidenkin organisatoristen, sosiaalisten tai henkilökohtaisten rajojen rikkomista tai avaamista, jotta syntyy tilaa uusille mahdollisuuksille. (Takanen 2005, 26, 62.)

Uusi näkökulma avaa Kuloveden (2002, 187) mukaan uusia mahdollisuuksia. Voimaantuminen vaatii kykyä avautua uudelle tavalle katsoa asioita. Siinä on kyse avoimesta tilasta, jossa voi katsoa asioita myös nurin kurin ja ylösalaisin. Uskomukset voi tehdä näkyviksi tarkastelemalla asioita avoimesti ja ulkopuolisin silmin. (Takanen 2005, 21.)

Aineiston analyysin kannalta oli hyvä, että vastausvaihtoehtoja oli 40 erilaista tunnetilaa, koska vastauksissa oli havaittavissa paljon hajontaa. Kun otetaan huomioon, että vastaajia oli vain kolme, niin sain tuotua aineistosta esille ne kohdat, missä jokainen oli vastannut samalla tavalla tai vastausten ääripäät. Näiden vastausten perusteella voin todeta, että ne tunteet, mitkä tässä kyselyssä nousivat tarkastelun kohteiksi, ovat merkityksellisiä voimaantumisen kokemiseen liittyen. Tunnetila oli muistissa vielä puolitoista vuotta valokuvien ottamisesta jälkeen. Valokuva voi siis palauttaa mieleen tunteita ja valokuva voidaan kokea tunnetasolla.

Vastausten hajonta ei ollut huono asia. Graafisista kaavioista (Liite 7) on havaittavissa, että kymmenessä kohdassa vastaajat ovat kokeneet tunteen aivan eri tavalla. Jokainen ihminen kokee asioita ja merkityksiä eri tavalla. Se, että motivoituneilla, vapaaehtoisesti mukaan lähteneillä työntekijöiden oli mahdollista ja vapaus kokea asioita eri tavalla, kuvaa mielestäni sitä, että valokuvaprosessi toteutettiin luottamuksellisessa ilmapiirissä, missä jokainen sai olla oma itsensä. Tutkimuksessa oli tärkeää tuoda esille sitä, miten moniselitteinen asia voimaantuminen on.

Tutkittuna sitä, oliko valokuvaprosessissa voimauttavaa tunnetta, kaksi vastasi, että tunnetta oli paljon ja yksi vähän (Liite 7, kuvio 23). Kyselystä ei tule esille sitä, mistä voimaantumisen kokemuksen vähäisyys johtui. Olisiko tämä tullut paremmin esille, jos kyselylomakkeessa olisi ollut avoimia kysymyksiä?

En voi tehdä johtopäätöksiä yksittäisten vastausten perusteella. Esimerkiksi vastaaja, joka koki vähän voimaantumisen tunnetta voi olla yhtä hyvin rohkea, tulevaisuuteen orientoitunut ja itseensä uskova kuin muut vastaajat. Edellä on tullut esille, että voimaantuminen on aina henkilökohtainen prosessi. Se ei ole mikään yksiselitteinen asia vaan siihen vaikuttavat monet, edellä kuvaamani tekijät.

Siitosen (1999, 164–166, 181) mukaan voimaantuneisuus ei ole pysyvä tila. Ihminen voi tiedostaa kokevansa itsensä toisessa kontekstissa voimaantuneeksi ja toisessa taas ei. Toimintaympäristön olosuhteet esimerkiksi valinnanvapaus, ilmapiiri, arvostus, turvallisuus voivat olla merkityksellisiä. Tässä mielessä toisen ihmisen osuus ja ympäristö voi olla merkittävä, vaikka ihminen voimaantuukin itse.

Työyhteisön voima syntyy yhteisten voimavarojen tiedostamisesta ja vahvistamisesta, yhteisistä visioista ja arvoista, tietoisista valinnoista (Takanen 2005, 59). Mielestäni valokuvan kautta pystytään tuomaan esille tunteita, merkityksiä sekä asioita, mitkä eivät ole näkyvissä. Valokuvan avulla voidaan kasvattaa työyhteisön voimaa ja tietoisuutta toisten työstä ja sitä kautta arvostus toisen tekemää työtä kohtaan kasvaa.

8. POHDINTA

Taide sosiaalialan työssä opinnoista alkanut idea kasvoi koko sosionomi opintojen ajan muodostuen lopulta opinnäytetyöksi. Sain yhdistettyä opinnäytetyön omaan työhöni kuin myös työyhteisöön sekä opiskeleman sosiaalialan kontekstiin. Halusin opinnäytetyöstä itselle oppimiskokemuksen. Halusin elää sitä prosessia ja kasvaa matkan varrella. Olin kirjoittanut opintojen aikana useita esseitä ja opinnäytetyön piti olla itselle eri tavalla merkityksellinen. Halusin opinnäytetyöstä tietoisesti haastavan ja antauduin sille haasteelle. Minulle opinnäytetyön tekeminen oli enemmän kuin kirjallinen tuotos. Se oli oma kasvuprosessi, virtaava prosessi, missä sain käyttää luovuuttani ja persoonaani.

Venkula kuvaa (2005, 101–104) virtaavaa prosessia, missä tiedollinen dynaamisuus on eletävä läpi tehden, kokeillen, tuntien ja eläen. Prosessin alussa ei tarvitse tietää kaikkia prosessissa tarpeellisia asioita, vaan tieto syntyy erilaisten toimintojen, ajatusten vaihdon ja kokeilujen seurauksena prosessin kuluessa. Vaihteellisuus ilmenee virtaavassa prosessissa siten, että se etenee toimintojen näkökulmasta primitiivisestä vaiheesta kehittymiseen, aineiston näkökulmasta kaaoksesta järjestykseen ja mentaalista näkökulmasta ahdistuksesta vapautuneeseen iloon.

Ahdistusvaihe oli keväällä 2011. Jouduin miettimään opinnäytetyön aihetta ja tarkentamaan tavoitteita. Opinnäytetyön tekemisessä on ollut myös monenlaista kaaosta. Erilaiset kysymykset ovat sinkoilleet mielessäni. Miten saan yhdistettyä asiat nurinkurisessa järjestyksessä eli liitettyä teorian jo tapahtuneeseen toimintaan? Miten saan luovalla tavalla hyödynnettyä aikaisempaa materiaalia ja yhdistettyä sitä uudeksi tiedoksi?

Nyt tiedän, että toimintatutkimuksen luonteeseen kuuluu vähitellen tapahtuva ilmiön käsitteellistäminen. Toimintatutkimusta ei voi sitoa mihinkään valmiiksi määritellyyn muottiin ja se antaa mahdollisuuden luoville toiminnoille. Tiedostan sen, että luova toiminta on prosessimaista ja siihen kuuluu tietynlainen ahdistus, jotta siitä voi kasvaa jotain uutta. Tiedän sen, että en voi olla luova ja kriittinen samaan aikaan. Ensin minun oli tuotettava luovasti asioita ja vasta myöhemmin tuli asioiden kriittisen tarkastelun vaihe.

Heikkisen & Jyrkämän (1999, 47) mukaan toimintatutkimuksessa tutkija ei ole hävinnyt taustalle, näkymättömiin vaan toimintatutkimus tarkastelee todellisuutta

ihmisten konteksteista käsin ja huomioi sosiaalisen todellisuuden rakentumisen prosessina. Tutkija on yksi huomioon otettava tekijä. Koen, että minulle ei riittänyt pohdintaosiossa oman kasvun reflektointi vaan halusin tuoda omaa kehitystä ja kasvua esille oppimispäiväkirjan muodossa. Halusin tuoda näkyväksi sitä, mitkä asiat minussa opiskelijana ovat vaikuttaneet tekemiini valintoihin?

Valokuvaprosessin toteutuksessa uhmasin omia rajoja samoin opinnäytetyön tekemisessä tässä laajuudessa. Olisiko valokuvia voinut tarkastella vain arvojen näkökulmasta? Silloin opinnäytetyöstä olisi jäänyt voimaantumisen käsitteet pois. Valokuvakuvaprosessiin osallistui vain kolme työntekijää ja itse prosessi oli varsin tiivis vuorovaikutuskokemus. Halusin yhdistää opinnäytetyöhön sellaista tietoa, mikä oli myös minulle uutta. Koin itse voimaantumista valokuvaprosessin tekemisestä, niin halusin tietää, oliko prosessiin mukaan lähteneillä voimaantumisen kokemuksia. Vaikka en voi tehdä johtopäätöksiä yksittäisistä vastauksista, niin kyselylomakkeen vastauksista löytyi sellaisia tunteita, mitkä olivat kaikille yhteisiä. Tunteita, mitkä mahdollistavat ja edesauttavat kokemaan voimaantumisen tunnetta.

Valitsin opinnäytetyöksi kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän, mitä täydensin kvantitatiivisella menetelmällä. Halusin tutkia ympärilläni sykkivää elämää kaikkine elin-toimintoineen ja prosesseineen. En todellakaan ole sitä tyyppiä, joka haluaa tutkia seisahtunutta ja staattista maailmaa. Kvalitatiivista tutkimusprosessia voi Kivinimen (1999, 74) mukaan luonnehtia tutkijan oppimisprosessiksi, jossa koko tutkimuksen ajan pyritään kasvattamaan tutkijan tietoisuutta tarkasteltavasta ilmiöstä ja sitä ohjailevista tekijöistä.

Sosionomilta edellytetään sosiaalialan ammattien eettistä reflektiota, asiakastyön osaamista, tutkivaa työtettä sekä kehittämis- ja johtamisosaamista. Sosionomi osaa arvioida toimintaansa teoreettisia lähtökohtia ja soveltaa vaihtoehtoisia ajattel- ja lähestymistapoja. Pelkkä tutkinnon suorittaminen ei valmista ihmisestä sosiaalialan ammattilaista, sillä ammattilaiseksi tai asiantuntijaksi kehittyminen vaatii koulutuksen lisäksi työkokemusta, reflektiotaitoa ja muutososaamista. (Mäkinen ym. 2009, 18–19, 26.)

Tiedollinen osaaminen tulee mielestäni esille opinnäytetyössäni siinä, miten yhdistin teoriaa ja kokemuksellista tietoa. Teorian haltuunotto, eri käsitteiden ja menetelmien ymmärtäminen oli työläs prosessi. Haastetta tuotti teorian tiedon rajaaminen, koska halusin ymmärtää ja jäsentää valokuvaprosessia teorian kautta. Toisaalta opin itse todella paljon teoriasta. Halusin löytää teoriasta valokuville merkityksiä ja luoda tietoa voimaantumisen kokemuksista.

Valokuvaprosessin tarkka kuvaus antaa mahdollisuuden toistaa vastaavanlainen prosessi missä tahansa työyhteisössä ja siten voin pitää opinnäytetyön reliabiliteettia saavutettuna. Tätä tukee myös tutkimustulos siitä, että jokainen ottaisi samanlaisen valokuvan kuin puolitoista vuotta sitten, jos tehtävä toistettaisiin. Arvot ja työn merkitys ovat valokuvien aiheena sellaisia, että ne muuttuvat hitaasti.

Toisaalta jos valokuvaprosessi toteutettaisiin eri henkilöiden kanssa, niin silloin tutkimustulokset olisivat aivan erilaisia. Reliabiliteetin käsitteen käyttäminen toimintatutkimuksen yhteydessä on vaikeaa, koska toimintatutkimus on itsessään ”väliintuleva muuttuja”. Sama tulos ei yleensä ole saavutettavissa uudelleen intervention jälkeen, koska tilanne on jo toinen intervention jälkeen. Tulos on totta tietyssä ajan ja paikan määrittämässä tilanteessa. (Huttunen & Kakkori & Heikkinen 1999, 113–114.)

Luotettavuuden arviointiin kuuluu myös validiteetti. Kuinka hyvin tutkimustulos vastaa asioiden tilaan todellisuudessa? Validiteetin käsite pohjautuu ajatukseen tosiasioiden ja väitteiden vastaavuudesta. Validius merkitsee kuvauksen ja siihen liittyvien selitysten ja tulkintojen yhteensopivuutta. (Huttunen ym. 1999, 113; Hirsjärvi ym. 2005, 217.) Olen pyrkinyt kuvaamaan ja perustelemaan mahdollisimman hyvin työni jokaista vaihetta ja tämä kohentaa opinnäytetyön luotettavuutta.

En voi yleistää opinnäytetyössä esille tulleita asioita, koska opinnäytetyöhön osallistujien joukko oli pieni. Osallistujien vähäisyys on huomioitava myös arvokeskustelun osalta. Opinnäytetyö ei anna kokonaiskuvaa siitä, miten arvot tulevat esille Kuopion TE-toimiston arkityössä. Opinnäytetyöhön osallistui ennakkoluulottomia ja motivoituneita työntekijöitä, jotka olivat sisäistäneet tavoitearvot hyvin.

Sosionomilta edellytetty eettinen osaaminen tulee mielestäni esille opinnäytetyössä valintojen perustelemisena, opinnäytetyöhön osallistujien kunnioittamisena sekä voimauttavan valokuvan menetelmän soveltamisena. Eettisyys nousi isoksi asiaksi opinnäytetyön toteutuksessa. Jouduin pitkään pohtimaan voimauttavan valokuvan menetelmän soveltamisen mahdollisuutta työyhteisön valokuvaprosessissa, koska minulla ei ollut riittävästi tietoa menetelmästä ja minulla ei myöskään ollut lupa käyttää menetelmää. Omien arvojen ja periaatteiden kehittäminen on Sydänmaanlakan (2006, 216–220) mukaan elämänmittainen tehtävä. Omien arvojen tiedostaminen antaa suunnan, selkeyden ja merkityksen toiminnalle.

Tänä päivänä voin tarkastella tekemääni hieman armollisemmin, koska olen aloittanut Voimauttavan valokuvan perusteet koulutuksen. Olen pikku hiljaa etenemässä

siihen suuntaan, että minulla on tulevaisuudessa myös lupa käyttää voimauttavan valokuvan menetelmää. Koulutuksen alussa sain kuulla, että Savolaisen Maailman ihanin tyttö -kirja on innoittanut myös muita erilaisiin valokuvaprojekteihin. En ollut siis ainut, joka oli soveltanut menetelmää ennen varsinaista koulutusta.

Olen kasvamassa menetelmän soveltajasta käyttäjäksi. Minulle merkitsee paljon, että tulevaisuudessa minulla on lupa käyttää voimauttavan valokuvan menetelmää. Olen työskennellyt rajapinnalla, mutta eettisten pohdintojen jälkeen olen voinut antaa itselleni luvan toimia opinnäytetyössä kuvaamalla tavalla. Oma arvopohdinta kasvatti kunnioitusta ja arvostusta voimauttavan valokuvan menetelmää kohtaan. Toisaalta sosionomi opinnot ovat antaneet valmiuksia hyödyntää ja soveltaa erilaisia menetelmiä käytäntöön.

Menetelmällinen osaaminen opinnäytetyössä näkyy tietoisena toimintana. Sovelsin joustavasti toiminnallista menetelmää ja rohkenin käyttää valokuvaa menetelmänä sellaisessa toimintaympäristössä, missä luovat menetelmät eivät ole perinteisesti käytössä. Valokuvan käyttö työn merkityksen kuvaajana oli osallistujille henkilökohtainen prosessi. Se oli uusi tapa työstää asioita. Valokuvaprosessiin osallistujat saivat kenties uutta tietoa työkavereista ja sitä kautta uskon, että luottamus ja kunnioitus työkavereita kohtaan lisääntyivät. Valokuva on monipuolinen väline ja sitä voidaan hyödyntää toiminnallisena menetelmänä monenlaisissa tilanteissa.

Tällä tutkimusaineistolla on merkitystä itselle voimauttavan valokuvan menetelmän tulevana käyttäjänä. On hyvä havahtua siihen, miten jatkossa osaisin luoda erilaisia valokuvaprojekteja tehdessäni voimaantumista edistävää tunnetta. Toivottavasti osaan tulevaisuudessa houkutella sellaisia ihmisiä antautumaan valokuvattavaksi, jotka eivät pidä kuvattavana olosta tai jopa kokevat valokuvapelkoa.

Itse koettu voimaantuminen ja elämäntarinallinen prosessi synnyttävät merkityksellisyyden kokemusta omaa työtä kohtaan ja lisäävät valmiuksia vastaanottaa toisen ihmisen elämäkokemuksiin sisältyvää tunneaineistoa. "Ainoa mitä meillä on toistemme tavoittamiseen, on kuuntelemisen, eläytymisen ja näkemisen lahja." (Savolainen 2008, 198; 2009, 227)

On tärkeää ymmärtää se, että toista ihmistä ei voimaannutaa. Olipa kyseessä työntekijä-asiakas suhde tai vastaavanlaisen menetelmän käyttö ja sen ohjaaminen, niin ensiarvoisen tärkeää on pysähtyä ja kuunnella itseä siinä tilanteessa. Omalla käyttäytymisellä on kuitenkin vaikutusta, sillä voi joko edesauttaa tai estää toisen ihmisen voimaantumista.

Siitonen on todennut voimaantumisen sopivan taustateoriaksi sellaisiin tutkimuksiin ja hankkeisiin, joissa pyritään edistämään ihmisen hyvinvointia, jaksamista ja voimavaroja. Voimautuminen on Siitosen mukaan ihmisestä itsestään lähtevä sisäinen kasvuprosessi, joka vapauttaa ihmisen voimavaroja ja synnyttää yhteisöllisesti vastuullista luovuutta. Jos ihminen voi voimaantua omista lähtökohdistaan, tietyssä kontekstissa, tästä seuraa se, että ihmisen hyvinvointi pääsee rakentumaan ihmisen omista lähtökohdista. Tällöin voimaantumisen kokemusta seuraa todennäköisesti myös hyvinvoinnin kokemus. (Siitonen 1999, 189.)

En usko, että voimaantumisen syntyminen on menetelmästä kiinni. Erilaisilla luovilla menetelmillä on mahdollista herkistää kokemuksia ja ne antavat mahdollisuuden pysähtymiselle ja itsensä tarkastelulle sisältäpäin. Luovilla menetelmillä voidaan vahvistaa työntekijän ammatti-identiteettiä niin, että hän pystyy työssään hyödyntämään oivaltamisen, keskittymisen ja ennakkoluulottomuuden taitoja sekä hyödyntämään työssään arkiluovuutta.

Toisaalta ohjaajalla on innostajan avaimet siihen, kuinka hyvin ryhmä lähtee mukaan toimintaan. Kyky saada toiset syttymään yhteisille päämäärille on mielestäni keskeinen osa ammattitaidon kasvua. Sosiokulttuurisen innostamisen ytimessä on ajatus siitä, että hyvin toimiva ryhmä kannattelee itse itseään eteenpäin. Samalla tavalla asiakastyössä muutokset lähtevät asiakkaasta itsestään ja työntekijä toimii vain innostajan roolissa. (Hämäläinen & Kurki 1997, 223)

Opinnäytetyössä käyttämäni luovaa toiminnallista menetelmää voidaan hyödyntää kaikissa työyhteisöissä, missä halutaan työstää työyhteisöön liittyviä asioita. Toivottavasti opinnäytetyö herättää mielenkiintoa muissa työyhteisön jäsenissä pohtimaan työyhteisön arvoja ja miten ne näkyvät omassa arkityössä? Mielestäni työyhteisöissä olisi aika ajoin käytävä arvokeskustelua, mitä ne työyhteisön arvot tänä päivänä merkitsevät ja miten ne itse kukin ymmärtää, jotta arvot eivät jäisi vain arvotauluihin. Keskustelua olisi hyvä käydä myös siitä, miten uusi työntekijä sisäistää ja sitoutuu työpaikan arvoihin?

Jatkossakin minua kiehtoo, miten eri asioita voidaan tuoda esille ja näkyväksi valokuvan kautta. Jatkosuunnitelmana voisi olla valokuvamenetelmän liittäminen työyhteisön muutostilanteisiin. Tutkia luovan menetelmän vaikutuksia, kun valokuva-työskentely kuuluisi työn kehittämiseen eikä osallistuminen näin ollen olisi vapaaehtoista. Myös arvokeskustelun jatkaminen ja sen tutkiminen, miten arvot näkyvät Kuopion TE-toimiston työssä viiden vuoden jälkeen arvojen julkaisemisesta, olisi hyvä jatkotutkimuksen aihe.

Opinnäytetyöni yhteiskunnallisen merkityksen voin nähdä siinä, että toin näkyväksi työvoimaneuvojan ja työvoimaohjaajan arvokasta työtä. Halusin tuoda näkyväksi työntekijän kokemuksia, koska arkityössä asiakas on keskipiste. Opinnäytetyössä oli mahdollista fokusoida katse hetkellisesti asiakaspalvelutyötä tekevään työntekijään sekä tuoda esille työn merkitystä ja arvoja.

Valokuvaproessin työstäminen oli hyvä harjoitus omassa kasvussa kohti sosionomin ammatillisuutta. Olen saanut harjoitella valokuvaamisen ja valokuvan kautta kuuntelemista ja kohtaamista. Kun olen saanut työstää itselle merkityksellisen ja haastavan työtavan kautta asioita, niin uskon, että pystyn ammentamaan kokemuksia myös asiakastyöhön.

Talvikin kommentti ”siitä jäi semmoinen olo, että sinä arvostat ja kunnioitat minun työtä”, pysäytti minut ja se sai kylmiä väreitä aikaa. Se kosketi tunnetasolla. Palautteessa kiteytyy oikeastaan koko opinnäytetyön merkitys, dialogisuus, vastavuoroisuus, luottamus, hyvän näkyväksi tekeminen ja toisen arvostus. Tulevana sosionomina tarvitsen näitä taitoja kohdatessa asiakkaita, työkavereita sekä yhteistyökumppaneita.

Mikään tieto ei muutu ammattitaidoksi ilman sisäistämistä ja ymmärtämistä. Tarvitaan aikaa prosessoida uutta tietoa. Tarvitaan aikaa, jotta tieto muuttuu eläväksi käytännöksi. Tarvitaan aikaa, jotta ihminen voi oivaltaa, mitä uusi tieto todella merkitsee elämän ja työn kannalta. Tarvitaan aikaa soveltaa tietoa käytäntöön. (Mattila 2010, 112.)

Opinnäytetyö vei enemmän aikaa kuin olin ajatellut. Aikuisopiskelijalla on monta roolia ja varsinkin kun opiskelin työn ohessa. Työssä oli omat haasteet, muutoksen myllerrykset. Toisaalta perhe ja lapset veivät oman ajan. Asioita täytyi priorisoida ja delegoida, täytyi oppia kuuntelemaan itseä, jotta osasin olla armollinen itseäni kohtaan. Täytyi osata sanoa ei, sillä uusille asioille ei ole tilaa ennen kuin olen saanut opinnot päätökseen.

Tätä vuosituhatta on luonnehdittu pysyvästi keskeneräisen mielen ajanjaksoksi. Ympärillä tapahtuu muutoksia niin nopeaan tahtiin, että kehityksessä mukana pysyminen vaatii uuden oppimisen lisäksi jatkuvaa sopeutumista uusiin tilanteisiin ja muuttumista koko elämän ajan. (Salmimies 2008, 144.) Työhallinnon muutostahti on ollut sen verran kova, että alussa esittämäni TE-toimistojen palvelumallin (Kuvio 1) segmentit ovat muuttuneet palvelulinjoiksi. Palvelulinjojen nimiin on myös tulossa muutoksia vuoteen 2013 mennessä. Työelämä kasvaa ja kehittyy koko ajan.

Oma työelämä kulkee kohti suurta muutosta, koska vuonna 2013 Pohjois-Savossa on yksi hallinnollinen TE-toimisto, missä on eri toimipaikkoja. Miten valmis olen ehkä suurimpaan muutokseen, mitä työssäni tulen kohtaamaan? Missä paikkakunnalla työskentelen, kenen kanssa, mitkä ovat työtehtäväni ja keitä ovat asiakkaani? Nyt tiedän, että muutoksen käsittelemiselle on löydyttävä oma aika. Tarvitsen aikaa pysähtymiselle ja sille, että voin tarkastella asioita syvemmin ja harkitummin ja reflektoida tunteita ja tuntemuksia muutoksen aikana.

Muutoksessa ja kehittämisessä on kyse ihmisen oppimisesta. Edistyvä osaaminen mahdollistaa kehityksen ja siihen liittyvät muutokset. Muutosta voi suunnitella, ennakoita ja edesauttaa, mutta lopulta se on kiinni ihmisestä, heidän haluistaan ja kyvyistään toteuttaa muutosta ja elää sitä, oppia. Pelkkä tieto ei muuta ihmistä. Konkreettiseen muutokseen yltää vasta silloin, kun tieto yhdistetään sosiaaliseen tilanteeseen. (Heikkilä 2000, 17; Kaiku 2009, 22.) Opinnäytetyö oli tavallaan eräänlainen tilinpäätös edelliselle muutokselle. Voisiko sanoa, että parempi myöhään, kun ei milloinkaan.

Toimintatutkimuksen ja opinnäytetyön rattaaseen (Kuvio 4) olen jättänyt ylös yhden valkoisen nuolen. Olen jättänyt tilaa jollekin uudelle. Voisiko se kuvata tulevan muutoksen käsittelemistä reaaliaikaisena? Opiskeluvuosista kiteytyneitä kokemuksia, mitkä odottavat vapautumistaan? Vai sitä, että aina ei tarvitse tietää kaikkea etukäteen vaan tärkeää on se, että uskaltaa lähteä johonkin uuteen mukaan. Uskaltaa elää sitä prosessia ja muistaa kysyä: mitä minulle kuuluu, mikä tässä on minulle tärkeää, mikä tuo merkitystä?

Yksilöiden perustarpeita organisaatiossa on tulla nähdyksi ja kuulluksi, olla arvostettu ihmisenä ja työntekijänä sekä saada vaikuttaa johonkin merkitykselliseen (Kaiku 2009, 18). Olisinko saanut tallennettua arjen kiireen ja muutoksen keskellä jotain arvokasta?

Olisiko sittenkin ollut helpompi ostaa valmis eineskeittoa tai siis tehdä hieman yksinkertaisempi opinnäytetyö? Ei, halusin itsetehtyä. Halusin oman näköistä. Halusin makuja. Halusin värejä. Halusin silmänruokaa. Halusin, että aistit herkistyvät. Halusin tuntea ja halusin virrata. Halusin, että asioilla on merkitys ja merkitystä. (Oppimispäiväkirja 4.12.2011)

Makuasioista ei voi kiistellä, mutta tällaisen keiton minä tästä valmisin, oman maun mukaisen. Keitto on tarjoilua vaille valmis ja valokuvanäyttely pystyttämistä vaille valmis. Nähtäväksi jää, onko muita maistajia täällä matkani määränpäässä. Onko juhlat vuorella vai olenko yksinäinen matkaaaja? (Oppimispäiväkirja 12.2.2012)

LÄHDELUETTELO

KIRJAT:

- Aaltola, Juhani & Syrjälä, Leena 1999. Tiede, toiminta ja vaikuttaminen. Teoksesta Heikkinen, Hannu & Huttunen, Rauno & Moilanen, Pentti (toim.) 1999. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Atena, Jyväskylä. s. 11–24.
- Aaltonen, Tapio & Heiskanen, Erika & Innanen, Pekka 2003. Arvot yksilön ja työyhteisön kehittäjänä. WSOY, Helsinki.
- Adams, Robert 2003. Social Work and Empowerment. Third edition. BASW. Practical Social Work. Series Editor: Jo Camlin. Palgrave Macmillan, New York.
- Ahola, Anja 2007. Lomaketutkimusprosessi. Teoksesta Viinamäki, Leena & Saari, Erkki (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Kustannusyhtiö Tammi, Helsinki. s. 47–72.
- Alasuutari, Pertti 2001. Johdatus yhteiskuntatutkimukseen. Gaudeamus, Helsinki.
- Carr, Wilfred & Kemmis, Stephen 1986. Becoming Critical. Education, knowledge and action research. Falmer, London.
- Csikszentmihalyi, Mihaly 2006. Kehittyvä minuus. Visioita kolmannelle vuosituhan-
nelle. Rasalas, Helsinki.
- Csikszentmihalyi, Mihaly 2005. Flow. Elämä virtaa. Tutkimuksia onnesta, siitä kun kaikki sujuu. Rasalas, Helsinki.
- Eskola, Jari & Vastamäki, Jaana 2010. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksesta Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus, Jyväskylä. s. 26–44.
- Freire, Paulo n.d. Sorrettujen pedagogiikka. Suomentanut Kuortti Joel, toimittanut Tomperi Tuukka 2005. Vastapaino, Tampere.
- Furman, Ben & Ahola, Tapani 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Pro. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.

- Furman, Ben & Ahola, Tapani 1999. Ratkaisukeskeinen itsensä kehittäminen. Lyhyt-terapia-instituutti Oy. Helsinki.
- Grönfors, Martti 2010. Havaintojen teko aineistonkeräysmenetelmänä. Teoksesta Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus, Jyväskylä. s. 154–170.
- Halkola, Ulla 2009. Mitä valokuvaterapia on? Teoksesta Halkola, Ulla & Mannermaa, Lauri & Koffert, Tarja & Koulu, Leena (toim.) 2009. Valokuvan terapeutinen voima. Duodecim, Helsinki. s. 13–22.
- Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina 2001. Dialogi – avain innovatiivisuuteen. WSOY, Helsinki.
- Heikkilä, Kristiina 2000. Luovuus selviytymisstrategiana muutoksen aallokossa. Teoksesta Hintikka, Anna-Maija (toim.) 2000. Erilaisesta oppijasta erinomaiseksi oppijaksi. Kokemuksia erilaisesta opettamisesta ja erilaisista oppimisista. Helsingin seudun erilaiset oppijat ry. HERO, Helsinki. s. 14–25.
- Heikkinen, Hannu 2010. Toimintatutkimus – toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksesta Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus, Jyväskylä. s. 214–229.
- Heikkinen, Hannu 2006. Tutkiva ote toimintaan. Teoksesta Heikkinen, Hannu & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura, Helsinki. s. 15–38.
- Heikkinen, Hannu & Jyrkämä, Jyrki 1999. Mitä on toimintatutkimus? Teoksesta Heikkinen, Hannu & Huttunen, Rauno & Moilanen, Pentti (toim.) 1999. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Atena, Jyväskylä. s. 25–62.
- Heikkinen, Hannu & Rovio, Esa & Kiilakoski, Tomi 2006. Toimintatutkimus prosessina. Teoksesta Heikkinen, Hannu & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura, Helsinki. s. 77–93.

- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula. 2005. Tutki ja kirjoita. Kustannusyhtiö Tammi, Helsinki.
- Huttunen, Rauno & Kakkori, Leena & Heikkinen, Hannu 1999. Toiminta, tutkimus ja totuus. Teoksesta Heikkinen, Hannu & Huttunen, Rauno & Moilanen, Pentti (toim.) 1999. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Atena, Jyväskylä. s.111–135.
- Hämäläinen, Juha 1999. Johdatus sosiaalipedagogiikkaan. Opetusjulkaisuja 1/1999. Kuopion yliopisto, koulutus- ja kehittämiskeskus, Kuopio.
- Hämäläinen, Juha & Kurki, Leena 1997. Sosiaalipedagogiikka. WSOY, Porvoo.
- Hämäläinen, Pekka 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Kustannusyhtiö Tammi.
- Ihalainen, Jarmo & Kettunen, Terttu 2006. Turvaverkko vai trampoliini. WSOY Opi-
materiaalit Oy, Helsinki.
- Juujärvi, Soile & Myyry, Liisa & Pessa, Kaija 2007. Eettinen herkkyys ammatillisessa toiminnassa. Kustannusosakeyhtiö Tammi, Helsinki.
- Järvinen, Ritva & Lankinen, Aila & Taajamo, Terhi & Veistilä, Minna & Virolainen, Arja 2007. Perheen parhaaksi, perhetyön arkea. Edita, Helsinki.
- Kaiku 2009. Osaaminen muutoksessa. Valtionkonttori, Kaiku-palvelut, Helsinki.
- Kant, Immanuel 1784. Vastaus kysymykseen: Mitä on valistus? Teoksesta Koivisto, Juha & Mäki, Markku & Uusitupa, Timo (toim.) 1995. Mitä on valistus? Tarkistettu suomennos Tapani Kaakkurinniemi. Vastapaino, Tampere.
- Karvinen-Niinikoski, Synnöve & Rantalaiho, Ulla-Maija & Salonen, Jari 2007. Työn-
ohjaus sosiaalityössä. Edita, Helsinki.
- Kettunen, Reeta & Kähärä-Wiik, Kaija & Vuori-Kemilä, Anne & Ihalainen, Jarmo 2009. Kuntoutumisen mahdollisuudet. WSOYpro, Helsinki.
- Kiviniemi, Kari 1999. Toimintatutkimus yhteisöllisenä prosessina. Teoksesta Heikkinen, Hannu & Huttunen, Rauno & Moilanen, Pentti (toim.) 1999. Siinä tutkija missä tekijä. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Atena, Jyväskylä. s.

63–83.

Krappala, Mari & Pääjoki, Tarja (toim.) 2003. Taide ja toiseus. Syrjästä yhteisöön. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus, Helsinki.

Kulovesi, Anja 2002. Unelma älykkäästä työyhteisöstä. Dialogia Oy, Helsinki.

Kulovesi, Anja 2009. Miten työskentelen fiksummin – en kovemmin. Yrityskirjat Oy, Helsinki.

Kurki, Leena 2007. Innostava vanhuus. Sosiokulttuurinen innostaminen vanhempien aikuisten parissa. Vastapaino, Tampere.

Kurki, Leena 2000. Sosiokulttuurinen innostaminen. Muutoksen pedagogiikka. Osuuskunta Vastapaino. Tampere.

Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino, Tampere.

Kuusela, Jukka 2005. Realistinen toimintatutkimus? Toimintatutkimus, työorganisaatiot ja realismi. Raporttisarja 2005, 2. Työturvallisuuskeskus, Helsinki.

Lahti, Pirkko 2001. ”Kaikki muuttuu – ei entiselleen mikään jää”. Teoksesta Kajaste, Kimmo (toim.) 2001. Eheään elämään. Näkökulmia ihmisenä olemiseen uhkien ja toivon maailmassa. Edita, Helsinki. s. 145–151.

Launonen, Leevi & Puolimatka, Tapio 1999. Sosiaalipedagogiikan ihmiskäsitykset ja etiikkaa. Opetusjulkaisuja 5/1999. Kuopion yliopisto, koulutus- ja kehittämiskeskus, Kuopio.

Lehtonen, Pauliina 2007. Tapaus- ja toimintatutkimuksen yhdistäminen. Teoksesta Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka (toim.) 2007. Tapaustutkimuksen taito. Gaudeamus Helsinki University Press, Helsinki. s. 245–253.

Leskelä, Jori 2001. Motivaatiojohtaminen. Ihmistuntemuksen ja itsetuntemuksen kehittäminen matkalla kohti oppivaa organisaatiota. Julkaisu C:25. Hämeenlinnan ammattikorkeakoulu, Hämeenlinna.

Lindqvist, Martti 1985. Ammattina ihminen. Otava, Keuruu.

Lindqvist, Martti 1984. Hyvä elämä. Otava, Keuruu.

Linnansaari, Heljä 2004. Toimintatutkimus – tutkimus muutoksen palveluksessa.

Teoksesta Kansanen, Pertti & Uusikylä, Kari (toim.) 2004. Opetuksen tutkimuksen monet menetelmät. PS-Kustannus, Jyväskylä. s. 113–131.

Mantere, Meri-Helga 2007. Luovuuden ulottuvuuksia taideterapiassa. Teoksesta

Rankanen, Mimmu & Hentinen, Hanna & Mantere, Meri-Helga 2007. Taideterapian perusteet. Duodecim, Helsinki. s. 190–199.

Mattila, Heleena 2008. Voimaantumisen ydin. Sosiaali- ja terveysalalla toimivien

ihmisten mahdollisuuksia voimantua työssään. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 151. Kuopion yliopisto, Kuopio.

Mattila, Kati-Pupita 2010. Asiakkaana ihminen. Työnä huolenpito ja auttaminen.

PS-Kustannus, Jyväskylä.

Mattila, Kati-Pupita 2007. Arvostava kohtaaminen arjessa, auttamistyössä ja työyhteisössä. PS-Kustannus, Jyväskylä.

Mattila, Pekka 2008. Otollinen tilaisuus. Miten tarttua muutokseen. Talentum Media

Oy. Helsinki.

Miettinen, Seija & Pelkonen, Marjaana 2000. Empowerment ammatillisen kehittymisen osana. Teoksesta Miettinen, Seija & Miettinen, Merja & Nousiainen, Inkeri &

Kuokkanen, Liisa 2000. Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla. Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki. s. 39–45.

Moilanen, Pentti 1999. Sosiaalipedagogiikan tieteenteoriat. Opetusjulkaisuja

3/1999. Kuopion yliopisto, koulutus- ja kehittämiskeskus, Kuopio.

Mäkinen, Päivi & Raatikainen, Eija & Rahikka, Anne & Saarnio, Tuula 2009. Ammat-

tina sosionomi. WSOYpro Oy, Helsinki.

Mönkkönen, Kaarina & Nurro, Marjukka & Väisänen, Raija 1999. Sosiaalipedagogii-

kan käytännön sovellutuksia. Opetusjulkaisuja 4/1999. Kuopion yliopisto, koulutus- ja kehittämiskeskus, Kuopio.

Mönkkönen, Kaarina & Roos, Satu 2009. Työyhteisötaidot. UNIPress, Kuopio.

- Nikkilä, Juhani & Paasivaara, Leena 2007. Arjen johtajuus rutiinijohtamisesta tulkintataitoon. Suomen Sairaanhoidtajaliitto ry, Helsinki.
- Paasivaara, Leena 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Kustannusyhtiö Tammi, Helsinki.
- Pohjola, Anneli 2007. Eettisyyden haaste tutkimuksessa. Teoksesta Viinamäki, Leena & Saari, Erkki (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Kustannusyhtiö Tammi, Helsinki. s. 11–31.
- Rankanen, Mimmu 2007. Työskentelyn eteneminen taideterapiassa. Teoksesta Rankanen, Mimmu & Hentinen, Hanna & Mantere, Meri-Helga 2007. Taideterapian perusteet. Duodecim, Helsinki. s. 91–98.
- Rosenberg, Marshall 2001. Myötäelämisen taito. Nonviolent Communication. Johdatus väkivallattomaan vuorovaikutukseen. Dialogia Oy, Helsinki.
- Roti, Outi 1999. Työn ilo. Organisaation voimavara. Kirjayhtymä Oy, Helsinki.
- Räikkönen, Timo 2007. Kollektiivinen koherenssi. Teoksesta Kasvio, Antti & Tjäder Johanna 2007. Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Työterveyslaitos. Helsinki. s. 227–242.
- Räsänen, Juhani 2006. Voimaantumisen mahdollistaminen ja ratkaisut. Yhteiskunnan, yhteisön ja yksilön valtaistaminen. Suomen Työvalmennusakatemian julkaisu. Julkiviestintä Oy.
- Räsänen, Pekka 2005. Havaintojen mittaus ja aineistojen jäsentämisen metodologia. Teoksesta Räsänen, Pekka & Anttila, Anu-Hanna & Melin, Harri (toim.) 2005. Tutkimus menetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. PS-kustannus, Jyväskylä. s. 85–102.
- Salmimies, Raija 2008. Onnistu itsesi johtamisessa. WSOYpro, Helsinki.
- Salomaa, Paula 2009. Tie aitoon itseen. Avaimia elämääniloon ja tasapainoon. Basam Books Oy, Helsinki.
- Salonen, Toivo 2004. Tieteenfilosofia. Lapin yliopiston menetelmätieteellisiä tutkimuksia 1. Lapin yliopisto, Menetelmätieteen laitos, Rovaniemi.

- Saramies, Arja & Solovjew, Marja-Leena & Raivio, Marjo 2006. Tyytyväisenä työssä – NLP työhyvinvoinnin välineenä. TJS Opintokeskus, Helsinki.
- Savolainen, Miina 2009. Voimauttava valokuva. Teoksesta Halkola, Ulla & Mannermaa, Lauri & Koffert, Tarja & Koulu, Leena (toim.) 2009. Valokuvan terapeuttinen voima. Duodecim, Helsinki. s. 210–228.
- Savolainen, Miina 2008. Maailman ihanin tyttö. Blink Entertainment Oy, Helsinki.
- Siitonen, Juha 1999. Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Acta Universitatis Oulensis Scientiae Rerum Socialium E 37. Oulun yliopisto, Oulu.
- Sipilä, Jorma 1991. Asiantuntija ja johtaja. Miten hallitsen nämä kaksi roolia? Weilin & Göös, Espoo.
- Sydänmaanlakka, Pentti 2006. Älykäs itsensä johtaminen. Näkökulmia henkilökoh-
taiseen kasvuun. Talentum, Helsinki.
- Taipale, Vappu & Lehto, Juhani & Mäkelä, Marjukka & Kokko, Simo & Muuri, Anu & Lahti, Tuukka (toim.) 2004. Sosiaali- ja terveydenhuollon perusteet. WSOY, Helsinki.
- Takanen, Terhi 2005. Voimaantuva työyhteisö – miten luomme tulevaisuutta. Sun Innovations, Helsinki.
- Tomperi, Tuukka & Slotte, Sebastian & Hjelm, Titus 2002. Dialogi tiedosta ja maailmakuvista. Kustannusyhtiö Tammi, Helsinki.
- Valli, Raine 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksesta Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus, Jyväskylä. s. 103–127.
- Vanhala, Hanna-Maria 2003. Löytöretki luovuuteen. Teoksesta Vanhala, Hanna-Mari (toim.) 2003. Elämän kevät. Luovuuden kautta kasvuun. Sininauhaliitto. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä. s. 69–119.
- Venkula, Jaana 2005. Epävarmuudesta ja varmuudesta. Kirjapaino Oy, Helsinki.

Venkula, Jaana 1994. Tiedon suhde toimintaan. Tieteellisen toiminnan ulottuvuuksia. Osa 1. Toinen painos. Yliopistopaino, Helsinki.

Vilén, Marika & Leppämäki, Päivi & Ekström, Leena 2005. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. Werner Söderström Osakeyhtiö, Helsinki.

HAASTATTELUT:

Bella 2011. Kuopion työ- ja elinkeinotoimisto. Kuopio 28.2.2011.

Marjatta 2011. Kuopion työ- ja elinkeinotoimisto. Kuopio 23.2.2011.

Talvikki 2011. Kuopion työ- ja elinkeinotoimisto. Kuopio 17.2.2011.

LEHTIARTIKKELIT:

Savolainen, Miina 2009. Tehdään hyvä näkyväksi. Talentia 6/2009 s. 6-10.

SUULLISET LÄHTEET:

Haataja, Olavi 2011. Palvelutarvearviokoulutus. Kuopion työ- ja elinkeinotoimisto. Kuopio 14.9.2011. Kustannusavain Oy.

Kuosmanen, Voitto 2009. Sosiaalipedagogiikan opinnot, luentomateriaalit. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, Kemi.

Luoma-aho, Marika 2012. Työn imu/ilo työuupumuksen suojakilpenä. Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston työhyvinvointipäivä. Jätkänkämpä, Kuopio 10.2.2012.

Savolainen, Miina 2011. Voimauttavan valokuvan perusteet opintokokonaisuus ajalla 20.9.2011–4.5.2012. Luento 20.9.2011. Kuopion kesäyliopisto, Kuopio.

Savolainen, Miina 2012. Voimauttavan valokuvan perusteet opintokokonaisuus ajalla 20.9.2011–4.5.2012. Luento 13.3.2012. Kuopion kesäyliopisto, Kuopio.

Vähänikkilä Raimo 2009. Taide sosiaalialan työssä opinnot, luentomateriaali. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, Kemi.

AUDIOVISUAALINEN AINEISTO:

Sipilä, Pirjo 2009. Valokuva voi auttaa eheytymään. Yle. Kuunneltu 30.10.2009.
<http://yle.fi/alueet/savo/article1037310.ece>

OHJEET:

Työ- ja elinkeinokeskus 2009. Pohjois-Savon alueen TE-toimistot, Työllisyys- ja yrittäjyysstrategian toimeenpano Pohjois-Savon alueen TE-toimistoissa. Ohje 10.11.2009. Dnro 930/012/2009.

Viinamäki, Leena 2007. Opinnäytetyöopas, Sosiaalialan koulutusohjelma. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, Kemi.

Sosiaalialan koulutusohjelma. Sosionomi (AMK) Opinto-opas 2007–2008. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, Kemi.

Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007. Arvokansio 21.5.2007. Kuopion työvoimatoimisto.

MUU AINEISTO:

Oppimispäiväkirja 20.8.2009–3.3.2012. Pitkänen-Pääkkönen, Marjaana.

INTERNET:

Avo. Työvoimaneuvoja. Ammattitiedot. Luettu 30.10.2011.
<http://www.mol.fi/avo/avo.htm>

Linturi, Hannu 2000. Toimintatutkimus. Nexux Delfix 2004. Luettu 23.9.2011.
http://nexusdelfix.internetix.fi/fi/sisalto/materiaalit/2_metodit/5_actix?C:D=61566&C:selres=61566.

Savolainen, Miina. Voimauttava valokuva. Tulostettu 16.11.2011.
<http://www.voimauttavavalokuva.net/>

Savolainen, Miina. Voimauttava valokuvan menetelmä. Tulostettu 16.11.2011.
<http://www.voimauttavavalokuva.net/metelma.htm>

Tietosuojavaltuutetun toimisto. Opinnäytetyöt ja tietosuoja. Luettu 5.10.2011.
<http://www.tietosuoja.fi/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Ohjeet tutkijoille. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten käsitteleminen 2002. Luettu 15.9.2011.
<http://www.tenk.fi/index.html>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2011. TE-toimistot uudistuvat. 30.8.2011. Luettu 1.11.2011. <http://www.tem.fi/index.phtml?s=4552>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2011. TE-toimistoverkko 2015 Esitykset linjauksiksi.

TEM/ 138/00.03.05.07.02/2011 18.1.2011. Luettu 1.11.2011.

<http://dakota.siilinjärvi.fi/D5Web/kokous/20111509-12-15529.PDF>

Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. Henkilöasiakkuusstrategia. Loppuraportti.

30.6.2009 TEM028:00/2009. Luettu 30.9.2011.

[http://www.tem.fi/files/25121/Loppuraportti_TEM_henkiloasiakkuusstrategia_FI_170709 .pdf](http://www.tem.fi/files/25121/Loppuraportti_TEM_henkiloasiakkuusstrategia_FI_170709.pdf)

Työ- ja elinkeinoministeriö 2009. Vuodenvaihteen muutoksia työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalalla. Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset aloittavat.

Tiedotteet 2009. 30.12.2009. Luettu 1.11.2011.

http://www.tem.fi/?98603_m=97846&s=3804

Työ- ja elinkeinoministeriö 2008. Työ- ja elinkeinoministeriö aloittaa toimintansa

1.1.2008. Uutiset 2008. Luettu 3.11.2011.

http://www.tem.fi/index.phtml?101667_m=90017&s=4267

Työ- ja elinkeinotoimisto 2010. Työnhakijan oikeudet ja velvollisuudet. Luettu

15.11.2011.http://www.mol.fi/mol/fi/90_tyonhakuinfo/03_miten_toimia/01_oikeudet_velvollisuudet/index.jsp.

Työ- ja elinkeinotoimisto 2008. Työvoimatoimistoista työ- ja elinkeinotoimistoja, työllisyys- ja yrittäjyysasiat yhteen ensi vuoden alusta. Uutisarkisto 2008.

9.12.2008. Luettu 3.11.2011.

http://www.mol.fi/mol/fi/05_tyovoimatoimisto/06_uutiset/03_2008/2008-12-09-01/index.jsp

Työvoima- ja elinkeinokeskus 2008. Työvoimatoimistojen pientoimipaikat suljetaan

kesäkuussa Pohjois-Savossa. TE-keskus tiedottaa 30.05.2008. Luettu

3.11.2011.http://www.mol.fi/toimistot/kuopio/2008_pientoimipaikat%20tiedotte TE-keskus.pdf

Vainikainen, Kirsi 2009. Työllisyyden ja yrittäjyyden vastuualueen päällikkö: Uusi strategia sovittaa yhteen työvoima- ja elinkeino-asioiden toimeenpanoa. TE-keskus. Pohjois-Savo. 13.10.2009. Luettu 3.11.2011.

<http://www.te-keskus.fi/Public/?contentid=27895&nodeid=10530&area=7649>

Weiser, Judy. The Techniques of Phototherapy. R. Psych., A.T.R. – Bio & Publications. Tulostettu 12.9.2011.

http://www.phototherapy-centre.com/photo_projectives.htm

KUVAT:

Kuva 1. Matkalla Oulusta Siilinjärvelle 8.9.2009. s. 6.

Kuva 2. Pöytä s. 40.

KUVIOT:

Kuvio 1. Palvelumalli (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 10) s. 14.

Kuvio 2. Toimintatutkimuksen vaiheet (The "moments" of action research) Carrin ja Kemmisin mukaan (Carr ja Kemmis 1986, 186) s. 23.

Kuvio 3. Toimintatutkimuksen spiraali (Heikkinen & Rovio & Kiilakoski 2006, 81) s. 25.

Kuvio 4. Toimintatutkimuksen ja opinnäytetyön ratas s. 26.

Kuvio 5. Teoreettisen viitekehyksen muodostuminen s. 34.

Kuvio 6. Valokuvaprosessi, suunnittelusta toteutukseen s. 49.

Kuvio 7. Valokuvion ottaminen s. 52.

Kuvio 8. Kuvien esittely s. 55.

Kuvio 9. Kaikilla näitä tunteita: ei kyseistä tunnetta tai vähän s. 72.

Kuvio 10. Ei kyseistä tunnetta s. 74.

Kuvio 11. Kaikilla näitä tunteita: jonkin verran tai paljon s. 76.

Kuvio 12. Tunnetta hyvin paljon s. 77.

Kuvio 13. Innostuneisuus, energisyys, motivoituneisuus s. 110.

Kuvio 14. Ennakoasenteet, erilaiset ja ristiriitaiset tunteet s. 110.

Kuvio 15. Hyvän olon tunne, työn ilo ja flow s. 110.

Kuvio 16. Uudet näkökulmat, uuden luomisen halu, rohkeus kyseenalaistaa, itsensä ylittäminen s. 111.

Kuvio 17. Omien ajatusten ja tunteiden kuuntelu, intuitio, ihmettely ja oivallus s. 111.

Kuvio 18. Pysähtyminen, hiljentyminen, läsnäolo, tasapaino s. 111.

Kuvio 19 Työn merkitys, kyky tutkia itseä ja omaa toimintaa, ammatillinen kasvu ja yhteisen merkityksen löytäminen s. 112.

Kuvio 20. Tietoinen tekeminen, tiedon luominen, vastuunotto ja sitoutuminen s. 112.

Kuvio 21. Epävarmuus, epävarmuuden sieto, hämmennys, pelkojen esiinnousu s. 112.

Kuvio 22. Kaaos, voimattomuuden tunne ja tekemisen vaikeus s. 113.

Kuvio 23. Vapauden ja sisäisen voiman tunne, vapautumista rutiineista, voimaantumisen s. 113.

TAULUKOT:

Taulukko 1. TE-toimistojen segmentit. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2009, 10) s. 13.

Taulukko 2. Asiantuntijuus (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007) s. 18.

Taulukko 3. Toisten arvostus ja kunnioitus (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007) s. 18.

Taulukko 4. Asiakaslähtöisyys (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007) s. 19.

Taulukko 5. Yhteistyö (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007) s. 19.

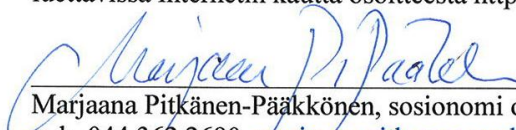
Taulukko 6. Vaikuttavuus (Kuopion työvoimatoimiston arvot 2007) s. 20.

LIITTEET**Liite 1****Tutkimussuunnitelma****TUTKIMUSSUUNNITELMA**

Olen sosionomi (AMK) tutkintoa suorittava opiskelija Kemi-Tornion ammattikorkeakoulusta. Olen opiskellut työvoimaneuvojan työn ohessa kolme vuotta ja nyt on opinnäytetyön aika. Opinnäytetyöni on tarkoitus valmistua kesällä 2011. Opinnäytetyössäni tutkin sitä, miten valokuvaa voidaan käyttää arkityön kuvaamisessa. Voiko valokuvausprosessi viedä työ- ja elinkeinotoimistossa perusarvojen äärelle? Opinnäytetyön aiheena on valokuvausprosessin kuvaus: Mikä on työssä tärkeää?

Kohderyhmänä on vapaaehtoisesti valokuvausprosessiin osallistuvat Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston työntekijät. Opinnäytetyöni viitekehys on sosiaalipedagogiikassa, miten voimauttavaa valokuvausmenetelmää voidaan hyödyntää työyhteisössä. Opinnäytetyöni on toimintatutkimus ja osallistun myös itse valokuvausprosessiin. Valokuvausprosessin jälkeen haastattelen työntekijöitä. Haen vastauksia kysymyksiini, millaisia asioita voidaan valokuvan kautta työstää työyhteisössä? Millainen vuorovaikutustilanne valokuvausprosessi on? Miten valokuvaprosessi menetelmänä eroaa valokuvauksesta? Lisäksi pohdin työn merkitystä ja miten valokuvien kautta voidaan päästä perusarvojen äärelle? Haen kokemuksia siitä, että voimaannuttiko valokuvausprosessi?

Tutkin valokuvan hyödyntämistä työn arjessa, koska valokuvia otetaan yleensä juhlatilanteissa ja harvemmin kuvataan juuri työn arkea. Kuvaan valokuvaproessin yksityiskohtaisesti, joten uskon, että sitä voidaan hyödyntää muuallakin sosiaalialan kentällä kuin vain työhallinnon työssä. Tulosten salassapidossa noudatan tutkimuseettisiä periaatteita. Opinnäytetyöni tallennetaan sen valmistuttua Theseus ammattikorkeakoulujen yhteiseen opinnäytetöiden tallennuspalvelulle ja se on vapaasti luettavissa Internetin kautta osoitteesta <http://www.theseus.fi>.


 Marjaana Pitkanen-Pääkkönen, sosionomi opiskelija
 puh. 044 362 2690, marjaana.pitkanen-paakkonen@edu.tokem.fi


 Päivi Muranen, lehtori
 puh. 050 310 9347
paivi.muranen@tokem.fi


 Leena Seppälä, lehtori
 puh. 050 310 9357
leena.seppala@tokem.fi

**SOPIMUS**

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun sosiaalialan koulutusohjelman (sosionomi AMK) toimiala ja alla mainittu toimeksiantaja sopivat tällä sopimuksella opiskelijatyönä tehtävän opinnäytetyön tekemisestä alla mainituin ehdoin.

TOIMEKSIANTAJATIEDOT

Toimeksiantajan nimi ja osoite: Kuopion työ- ja elinkeinotoimisto, PL 62, 70101 KUOPIO

Yhdyshenkilö ja yhteystiedot: Matti Leppänen, työ- ja elinkeinotoimiston johtaja

matti.leppanen@te-toimisto.fi

OPPILAITOSTIEDOT

Oppilaitoksen nimi ja osoite: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, Valtakatu 22, 94100 KEMI

Opinnäytetyön tekijä ja yhteystiedot:

Marjaana Pitkänen-Pääkkönen, marjaana.pitkanen-paakkonen@edu.tokem.fi, puh. 044 362 2690

Opinnäytetyön ohjaavat opettajat ja yhteystiedot:

Päivi Muranen, paivi.muranen@tokem.fi, puh. 050 310 9347

Leena Seppälä, leena.seppala@tokem.fi, puh. 050 310 9357

OPISKELIJATYÖNÄ TEHTÄVÄN OPINNÄYTETYÖN TIEDOT

Opinnäytetyön nimi/aihe:

Aiheena on valokuvausprosessin kuvaus: Mikä on työssä tärkeää?

Työn aikataulu: Kesä 2011

Opinnäytetyöstä aiheutuvista kustannuksista vastaa: Opinnäytetyön tekijä

Työn tulosten tekijänoikeuksista ja hyödyntämisestä sovitaan seuraavaa:

Opinnäytetyöhön osallistujille luovutetaan prosessin aikana otetut valokuvat ja he saavat hyödyntää valokuvia omiin tarpeisiinsa. Opinnäytetyö on Thesus -tietokannassa sen valmistuttua ja sen jälkeen julkisesti luettavissa ja hyödynnettävissä erilaisissa toiminnoissa.

Liite 2**Hankesopimus 2/2****Tulosten salassapidosta sovitaan seuraavaa:**

Tulosten salassapidossa noudatan tutkimuseettisiä periaatteita. Noudatan voimassaolevia tutkimus-
aineiston säilyttämiseen ja tietosuojalainsäädäntöön mm. salassapitosäännöksiin liittyviä ohjeita.
Aineisto ja tulokset eivät joudu ulkopuolisten käsiin. Valokuvien ottamisesta ja käytöstä pyydän
erikseen luvan jokaiselta osallistujalta.

Työn ohjaajina toimivat:

Päivi Muranen ja Leena Seppälä

**Jos tähän sopimukseen tulee muutoksia, on se jokaisen osapuolen uudelleen hyväksyttävä ja
allekirjoitettava.**

Tämä sopimus on tehty 4 kappaleena, yksi jokaiselle sopijaosapuolelle.

Paikka ja aika

Kuopio 27.2.11
Päivi Muranen

AMK:n edustaja

Paikka ja aika

Kuopio 28.2.11
Leena Seppälä

AMK:n edustaja

Paikka ja aika

Kuopio 16.2.2011
Marjaana Pöytä

Toimeksiantajan edustaja

Paikka ja aika

Kuopio 16.2.2011
Marjaana Pöytä

Opiskelija

Liite Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma



Kuopion työ- ja elinkeinotoimisto

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Olen sosionomi (AMK) tutkintoa suorittava opiskelija Kemi-Tornion ammattikorkeakoulusta. Haen tutkimuslupaa opintoihini kuuluvan opinnäytetyön tekemiseksi. Opinnäytetyöni on toimintatutkimus ja aiheena on valokuvausprosessin kuvaus: Mikä on työssä tärkeää?

Haen vapaaehtoisia työntekijöitä valokuvattavaksi ja haen lupaa tehdä valokuvausprosessia Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston tiloissa. Lisäksi haen lupaa käyttää vuonna 2009 otettuja valokuvia. Haen myös lupaa tehdä haastattelun kuvaukseen osallistuneille työntekijöille. Raportoin opinnäytetyössäni valokuvaprosessia ja analysoin haastattelun tuloksia.

Tulosten salassapidossa noudatan tutkimuseettisiä periaatteita. Noudatan voimassaolevia tutkimusaineiston säilyttämiseen ja tietosuojalainsäädäntöön mm. salassapitosäännöksiin liittyviä ohjeita. Aineisto ja tulokset eivät joudu ulkopuolisten käsiin.

Opinnäytetyöni on tarkoitus valmistua kesällä 2011. Opinnäytetyöni tallennetaan sen valmistuttua Theseus ammattikorkeakoulujen yhteiseen opinnäytetöiden tallennuspalvelulle ja se on vapaasti luettavissa Internetin kautta osoitteesta <http://www.theseus.fi>.

Liitteenä tutkimussuunnitelma, mistä käy tarkemmin ilmi tutkimuksen sisältö.


 Marjaana Pitkanen-Pääkkönen
 sosionomi opiskelija
 044 362 2690
marjaana.pitkanen-paakkonen@edu.tokem.fi



Päivi Muranen, lehtori
 Sosiaali- ja terveysala
 Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
 Valtakatu 22, 94100 KEMI
 050 310 9347
paivi.muranen@tokem.fi



Leena Seppälä, lehtori
 Sosiaali- ja terveysala
 Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
 Valtakatu 22, 94100 KEMI
 050 310 9357
leena.seppala@tokem.fi

Myönnän tutkimusluvan yllä olevan opinnäytetyön tekemiselle

Kuopio 16.2.2011

Paikka ja aika



Matti Leppänen
 työ- ja elinkeinotoimiston johtaja
 Kuopion työ- ja elinkeinotoimisto
 PL 62
 70101 KUOPIO
matti.leppanen@te-toimisto.fi

Liite 4**Haastattelu 1/2**

OPINNÄYTETYÖN HAASTATTELU

PAIKKA JA AIKA _____

HAASTATELTAVA _____

NIMIMERKKI _____

Olen Marjaana Pitkänen-Pääkkönen ja olen tekemässä opinnäytetyöhän haastattelua. Saako tämän haastattelun nauhoittaa? _____

YLEISTÄ

Aluksi tässä haastattelussa käydään läpi yleisesti työhän liittyviä asioita ja myöhemmin paneudutaan valokuvaproessiin, mikä tehtiin noin puolitoista vuotta sitten.

1. Minkälainen on sinun tehtäväkuva, millaista työtä sinä teet?
2. Kuinka kauan olet työskennellyt Kuopion TE-toimistossa?
3. Entä nykyisessä tehtävässäsi?
4. Millaiseksi koet työn tänä päivänä?
5. Onko työn luonne muuttunut vuosien aikana?
6. Miten TEM:n strategiat vaikuttavat työhösi?
7. Miten otat teorian/lait haltuusi?
8. Miten voit vaikuttaa omaan työhösi?
9. Miten organisoit työtäsi?
10. Miten työsi on mitattavissa, näkykö kaikki työ?
11. Olisiko joitakin asioita tarpeen tehdä näkyväksi, mitä, miksi?

VALOKUVAPROSESSI

12. Millainen vuorovaikutustilanne valokuvaprosessi oli?

Miten koit tehtävän? > kuva esillä

13. Miten valokuvaprosessi menetelmänä eroaa valokuvauksesta?

14. Millaisia asioita voidaan valokuvan kautta työstää työyhteisössä?

15. Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston arvot ovat: asiantuntijuus, toisten arvostus ja kunnioitus, asiakaslähtöisyys, yhteistyö ja vaikuttavuus. Mitä asioita voit nähdä valokuvastasi arvojen näkökulmasta?

16. Mitä Kuopion työ- ja elinkeinotoimiston arvot sinulle merkitsevät?

17. Olen tehnyt opinnäytetyöhöni liittyvän lomakekyselyn. Tähän lomakkeeseen olen koonnut erilaisia tuntemuksia ja kysynkin minkälaisia tuntemuksia valokuvaproessin aikana tuli koettua. Lomakkeen voi palauttaa nimettömänä tässä palautuskuoressa.

18. Valokuva on otettu vuonna 2009, mikä on tänä päivänä työssäsi tärkeää?

19. Lopuksi, onko jotain muuta, mitä haluaisit sanoa tai tuoda esille?

20. Kiitos haastatteluun osallistumisesta.

Liite 5**Lupa valokuvien käytöstä**

Marjaana Pitkänen-Pääkkönen
Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

LUPA VALOKUVAN KÄYTÖSTÄ

Minusta saa ottaa valokuvan, ☐ kyllä ☐ ei
mikä on materiaalina opinnäytetyössä.

Valokuvaani saa käyttää opinnäytetyössä materiaalina. ☐ kyllä ☐ ei
Opinnäytetyö tallennetaan Theseus ammattikorkeakoulujen
yhteiseen opinnäytetöiden tallennuspalvelustalle ja opinnäytetyön
vapaasti nähtävissä osoitteessa <http://www.theseus.fi>

Valokuvaani saa käyttää opinnäytetyön esittelymateriaalina ☐ kyllä ☐ ei
muun muassa PowerPoint esityksessä opinnäytetyöseminaarissa.

Valokuvaani saa käyttää opinnäytetyön esittelymateriaalina ☐ kyllä ☐ ei
muussa tilaisuudessa kuin opinnäytetyöseminaarissa.

Minusta otetun opinnäytetöihin liittyvän valokuvan saa ☐ kyllä ☐ ei
luovuttaa tiedotusvälineille. Oikeutta ei kuitenkaan voida
luovuttaa kolmannelle laajemmalti kuin tämän sopimuksen
mukainen käyttötarkoitus edellyttää.

Tätä sopimusta on tehty kaksi samansanaista kappaletta
yksi kummallekin sopijapuolelle.

Opinnäytetöihin osallistuja

Paikka ja aika _____

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Opinnäytetyön tekijä

Paikka ja aika _____

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Liite 6

Kyselylomake 1/2

1

Marjaana Pitkänen-Pääkkönen

LOMAKEKYSELY

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

Minkälaisia tuntemuksia sinulla oli valokuvausprosessin aikana tai minkälaisia tunteita koit? Ympyröi vaihtoehto, mikä kuvaa parhaiten tunnetilaa.

1 = ei kyseistä tunnetta, 2 = vähän, 3 = jonkin verran, 4 = paljon, 5 = hyvin paljon

1. hyvän olon tunnetta	1	2	3	4	5
2. ennakkoasenteita asiaa kohtaan	1	2	3	4	5
3. uusien näkökulmien löytämistä	1	2	3	4	5
4. pysähtymistä	1	2	3	4	5
5. työn iloa	1	2	3	4	5
6. innostuneisuutta	1	2	3	4	5
7. energisyyttä	1	2	3	4	5
8. motivoituneisuutta	1	2	3	4	5
9. omien ajatusten ja tunteiden kuuntelua	1	2	3	4	5
10. kykyä ymmärtää oman työn merkitystä	1	2	3	4	5
11. kykyä tutkia itseä ja omaa toimintaa	1	2	3	4	5
12. flow-tila (virtaus, ajantajun katoaminen)	1	2	3	4	5
13. ammatillista kasvua	1	2	3	4	5
14. tietoista tekemistä	1	2	3	4	5
15. rohkeutta kyseenalaistaa	1	2	3	4	5
16. läsnäoloa	1	2	3	4	5
17. erilaisten tunteiden esiintuloa	1	2	3	4	5
18. epävarmuuden sietoa	1	2	3	4	5
19. alitajuisia työskentelyä, intuitio	1	2	3	4	5
20. ihmettelyä	1	2	3	4	5

Liite 6

Kyselylomake 2/2

2

Marjaana Pitkänen-Pääkkönen

LOMAKEKYSELY

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu

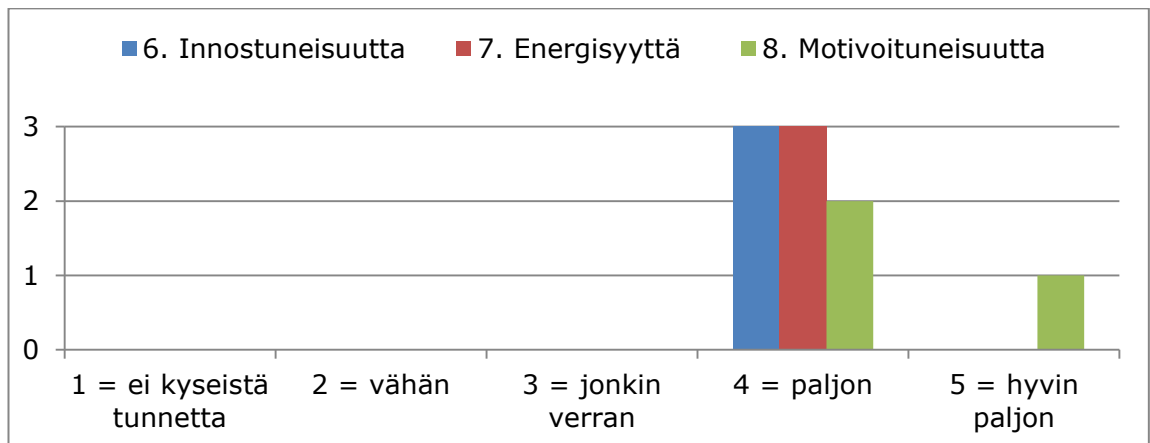
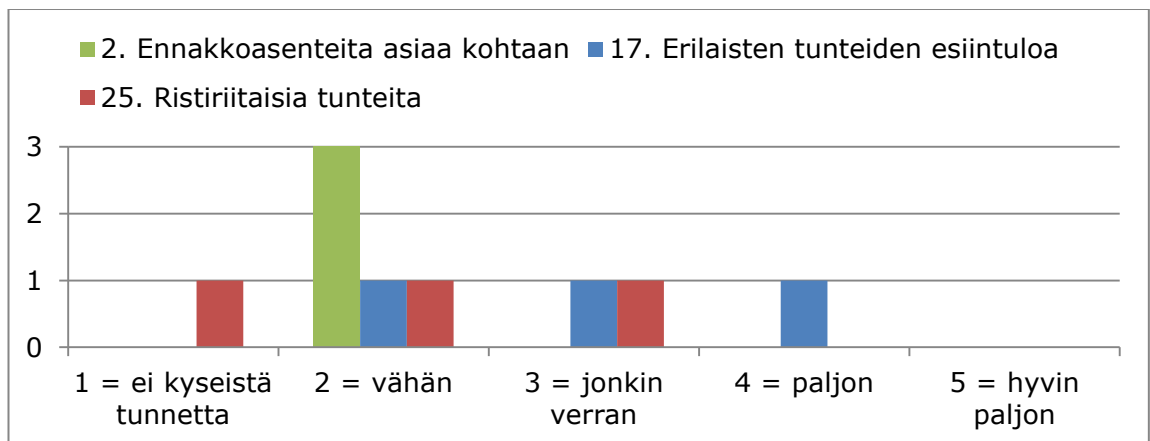
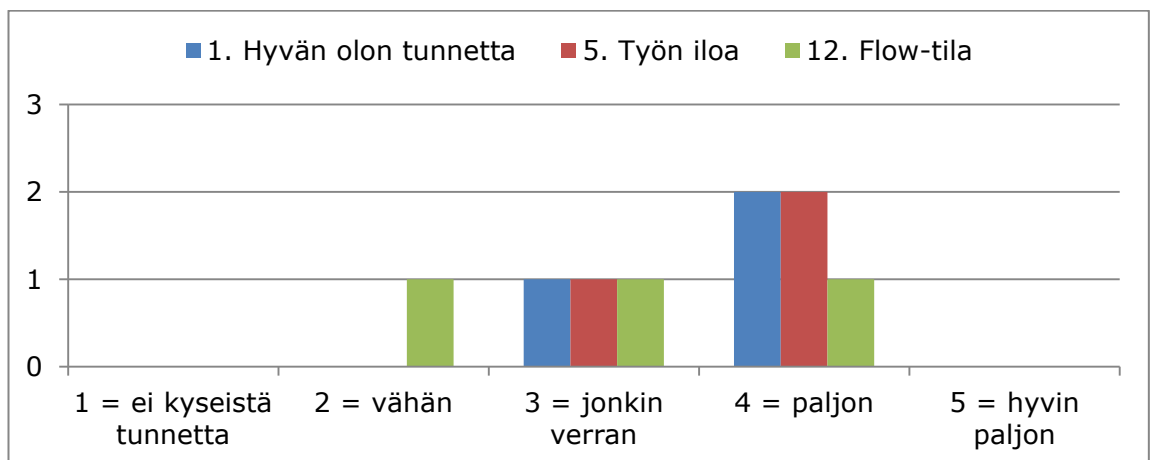
16.2.2011

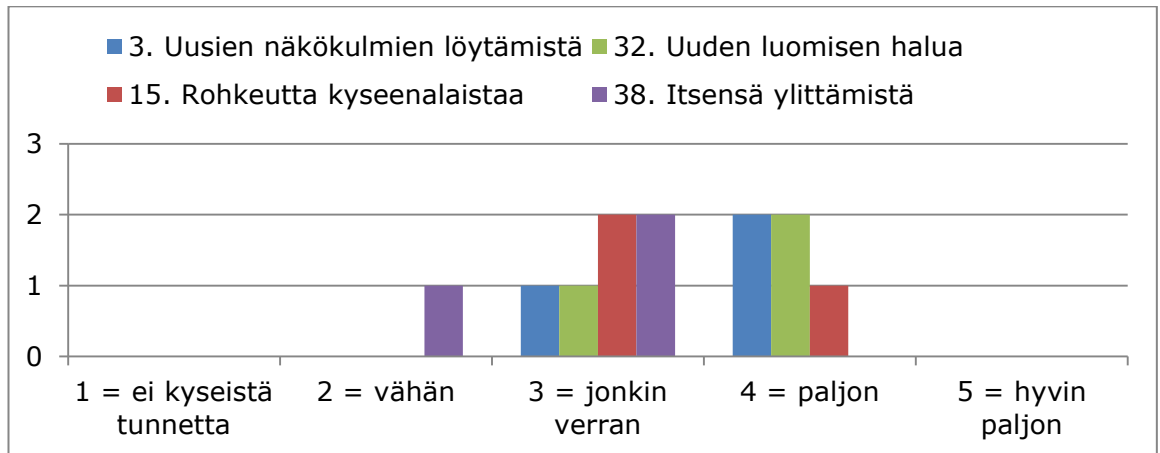
Ympyröi vaihtoehto, mikä kuvaa parhaiten tunnetilaa.

1 = ei kyseistä tunnetta, 2 = vähän, 3 = jonkin verran, 4 = paljon, 5 = hyvin paljon

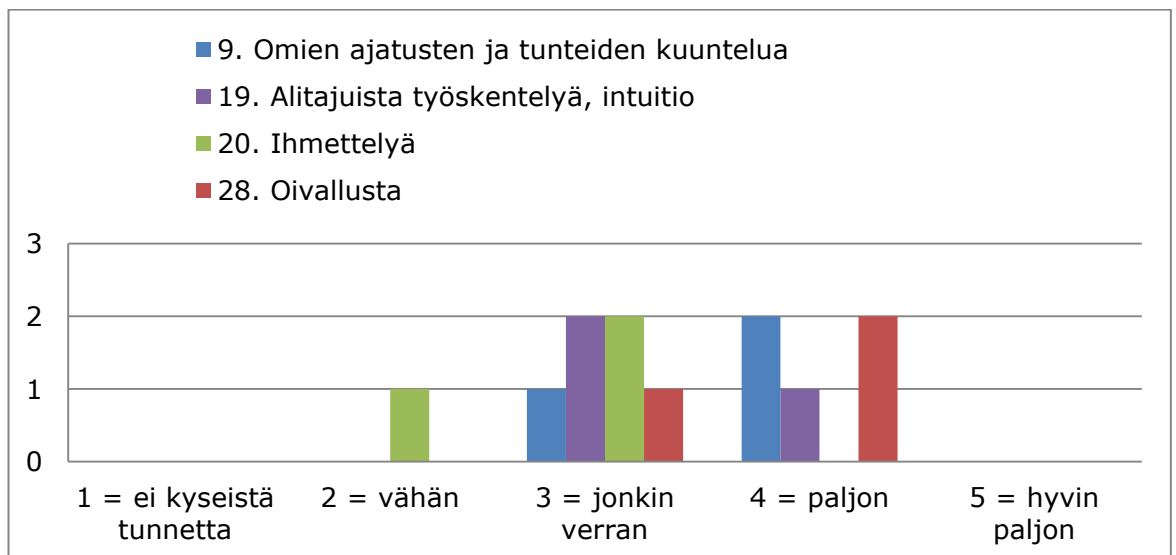
21. hiljentymistä	1	2	3	4	5
22. hämmennystä	1	2	3	4	5
23. kaaosta	1	2	3	4	5
24. epävarmuutta	1	2	3	4	5
25. ristiriitaisia tunteita	1	2	3	4	5
26. pelkojen esiinnousua ja kohtaamista	1	2	3	4	5
27. voimattomuuden tunnetta	1	2	3	4	5
28. oivallusta	1	2	3	4	5
29. tiedon luomista	1	2	3	4	5
30. vapauden tunnetta	1	2	3	4	5
31. yhteisen merkityksen löytämistä	1	2	3	4	5
32. uuden luomisen halua	1	2	3	4	5
33. tekemisen vaikeutta	1	2	3	4	5
34. vastunotto itsestä	1	2	3	4	5
35. vapautumista rutiineista	1	2	3	4	5
36. sisäisen voiman tunnetta	1	2	3	4	5
37. tasapainoa	1	2	3	4	5
38. itsensä ylittämistä	1	2	3	4	5
39. sitoutumista	1	2	3	4	5
40. voimaantumisen tunnetta	1	2	3	4	5

KIITOS OSALLISTUMISESTA

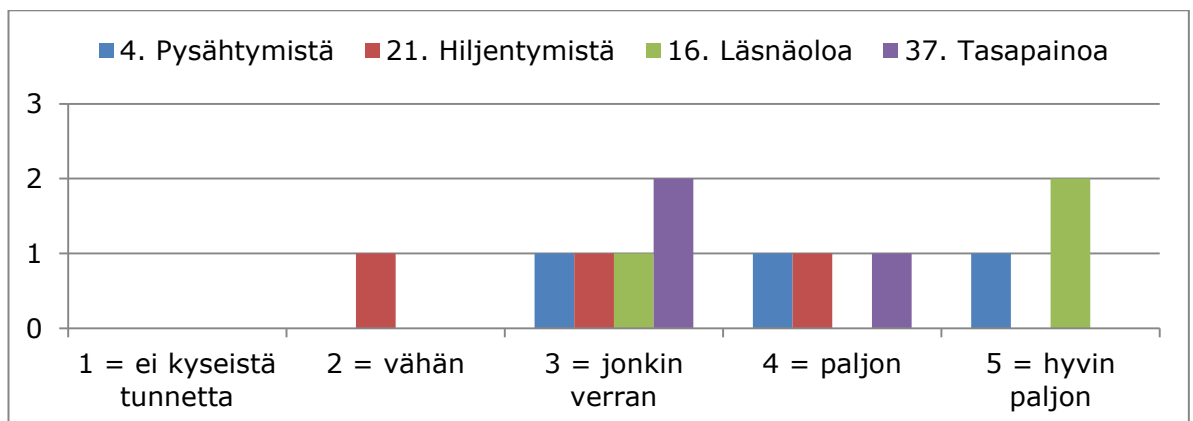
Liite 7 Kyselylomakkeen vastaukset graafisina pylväskaavioina 1/4**Kuvio 13.** Innostuneisuus, energisyys, motivoituneisuus**Kuvio 14.** Ennakkoasenteet, erilaiset ja ristiriitaiset tunteet**Kuvio 15.** Hyvän olon tunne, työn ilo ja flow

Liite 7 Kyselylomakkeen vastaukset graafisina pylväskaavioina 2/4


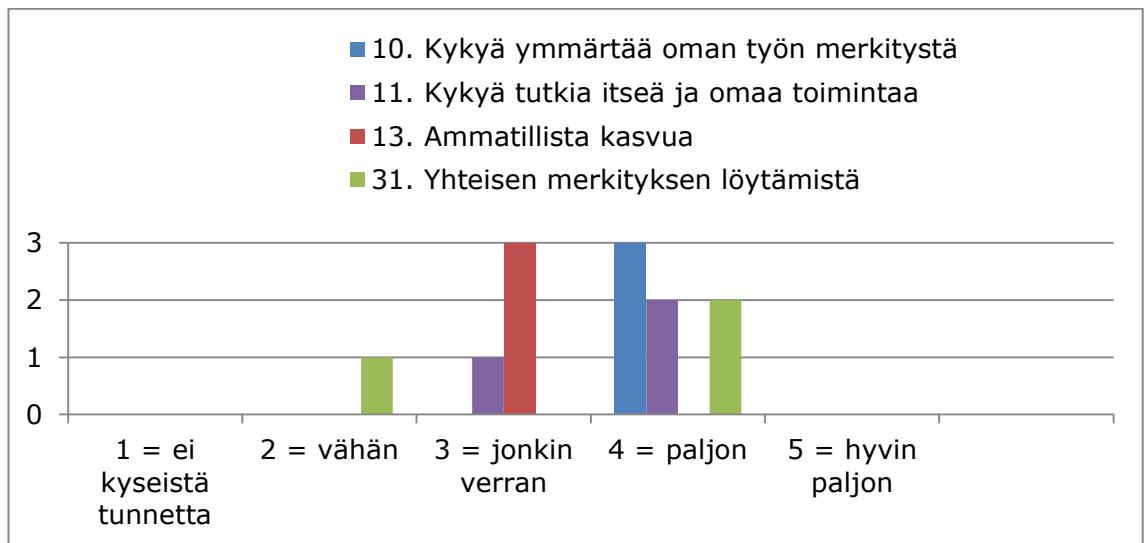
Kuvio 16. Uudet näkökulmat, uuden luomisen halu, rohkeus kyseenalaistaa, itsensä ylittäminen



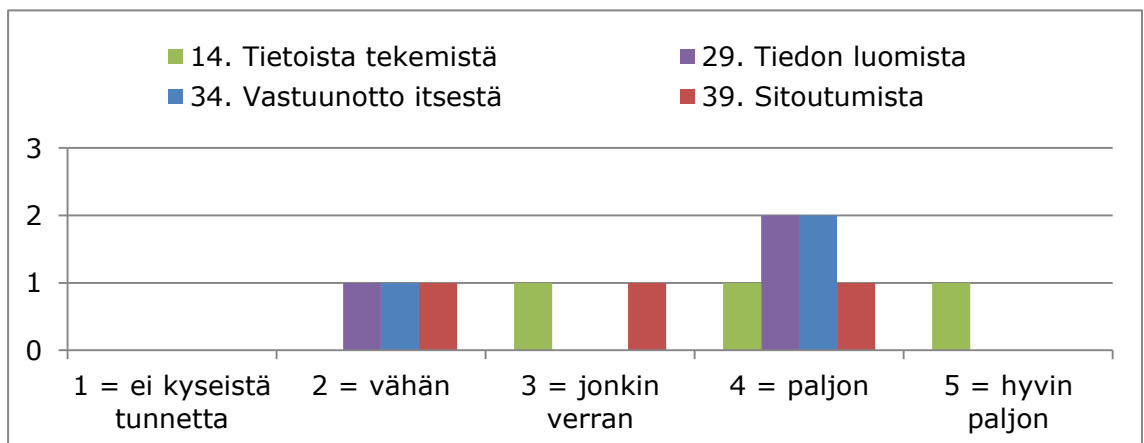
Kuvio 17. Omien ajatusten ja tunteiden kuuntelu, intuitio, ihmettely ja oivallus



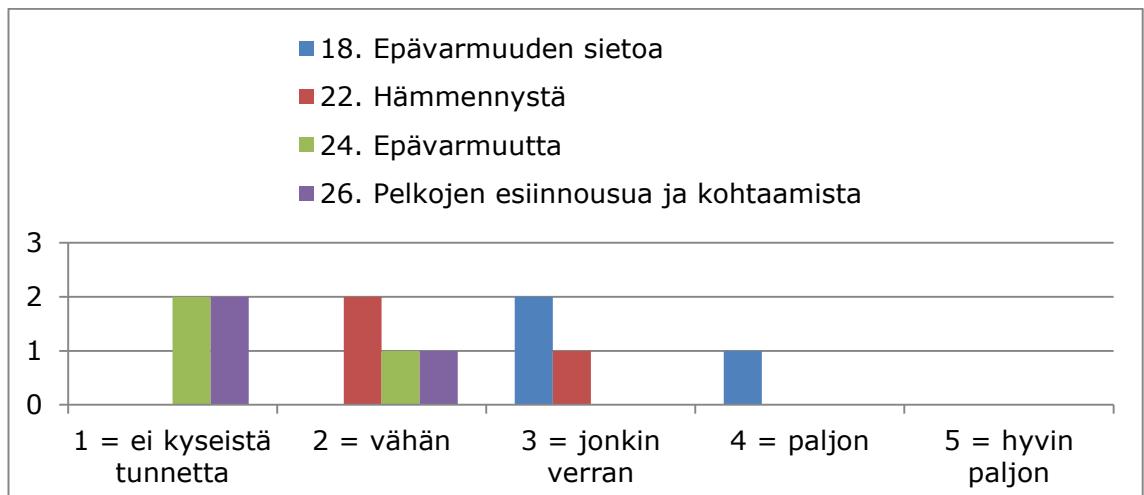
Kuvio 18. Pysähtyminen, hiljentyminen, läsnäolo, tasapaino

Liite 7 Kyselylomakkeen vastaukset graafisina pylväskaavioina 3/4


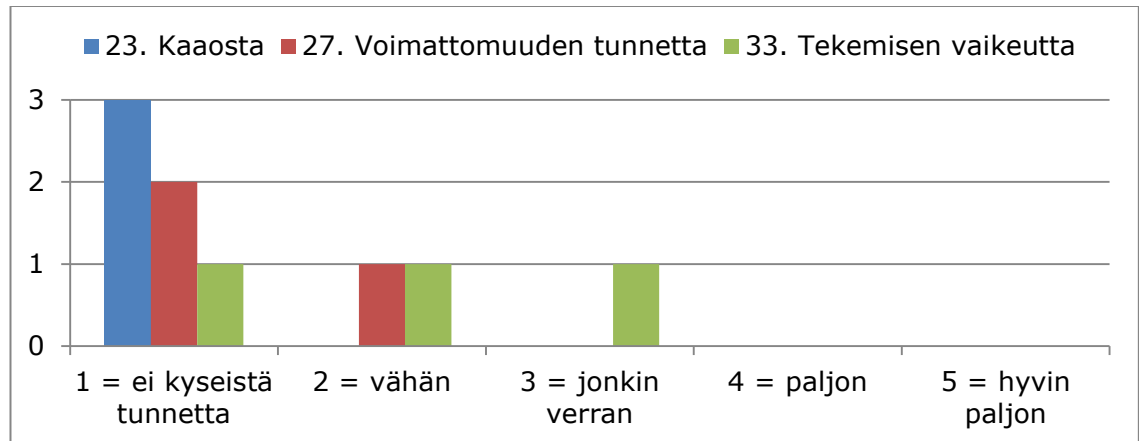
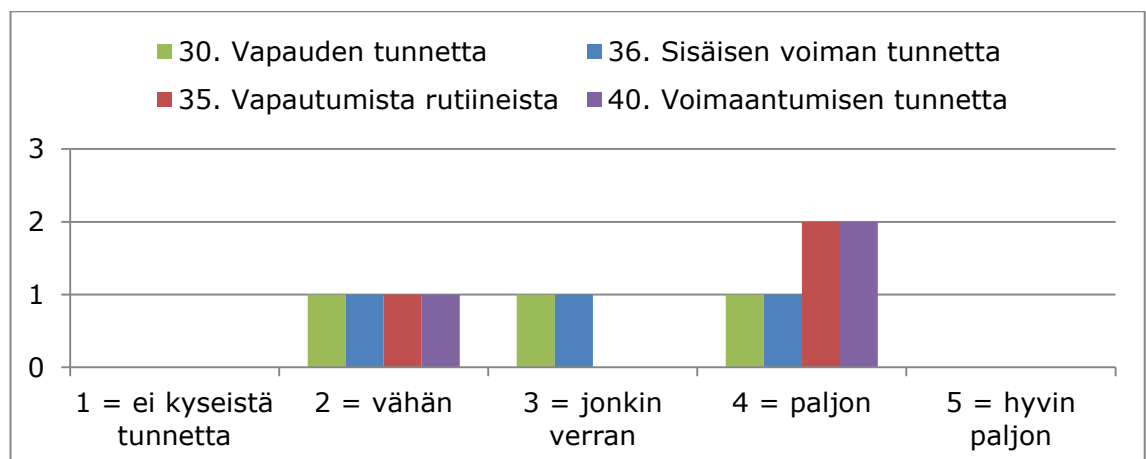
Kuvio 19 Työn merkitys, kyky tutkia itseä ja omaa toimintaa, ammatillinen kasvu ja yhteisen merkityksen löytäminen



Kuvio 20. Tietoinen tekeminen, tiedon luominen, vastuunotto ja sitoutuminen



Kuvio 21. Epävarmuus, epävarmuuden sieto, hämmennys, pelkojen esiinnousu

Liite 7 Kyselylomakkeen vastaukset graafisina pylväskaavioina 4/4

Kuvio 22. Kaaos, voimattomuuden tunne ja tekemisen vaikeus

Kuvio 23. Vapauden ja sisäisen voiman tunne, vapautumista rutiineista, voimaantuminen